

تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار

دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان

Biographical Analysis And Its Imapct On Organizational Health :Testingthe Mediating Role Of Selection Procedures

A Field Study In The Commercial Banks Working In Jordan - Amman

إعداد الطالبة

نور غزوان اغا

إشراف الدكتور

أحمد علي صالح

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

قسم إدارة الأعمال

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

حزيران – 2017

تفويض

إنا الموقعة أدناه " نور غزوان آغا" أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا وإلكترونيا، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الأسم : نور غزوان آغا

التوقيع :

التاريخ : 5 /2017/6

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: **تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار – دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان**، وأجيزت بتاريخ: 2017/6/5

أعضاء لجنة المناقشة		الجامعة	التوقيع
د. أحمد علي صالح	مشرفاً ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. أمجد طويقات	عضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	
د. بهجت عيد الجوازنة	عضواً خارجياً –	جامعة ال البيت	

الشكر والتقدير

أبدأ بالشكر لربي الذي بنعمته تمكنت من انجاز هذه الرسالة المتواضعة.

كما وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذي الفاضل د. أحمد علي صالح الذي أسعدني إشرافه على أطروحتي صاحب الفضل علي بعد الله، في إتمامها، والذي لم يبخل علي في تقديم توجيهاته واقتراحاته التي مهدت لي طريق الإنجاز.

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة الأستاذة الأفاضل أعضاء الهيئة التدريسية . وأتقدم بالشكر إلى جامعتي" جامعة الشرق الأوسط".

وختاماً، الشكر للوصول لكل زملائي وزميلاتي التي فتحت خبراتهم ومناقشاتهم وافكارهم المبدعة آفاقي،وشكر خاص لكل من أسهم في إنجاز هذه الرسالة وإخراجها إلى حيز الوجود.

الإهداء

الحمدلله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى أله وصحبه وسلم

أما بعد أهدي جهدي المتواضع هذا إلى من يسكنون فؤادي :

إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من االله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها إلى الأبد " أبي الغالي"

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب والحنان .. إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب" أمي الحبيبة "

إلى خواتي غيد، ريم واخي محمد الغاليين فأنتم سندي في الحياة

إلى جدي وجدتي الغالين من والدي"رحمها الله تعالى"

إلى جدي مزهر الدوري قدوتي في الحياة وجدتي منى الراوي نبع الحنان والحب

إلى خالاتي نغم، ندى، ياسمين انتم أغلى الناس

إلى عماتي الغاليين سهاد،سندس،غفران وعمي الغالي سلوان

وإلى روح ابنة عمتي الشهيدة هبة الغالية " رحمها الله "

إلى بنات خالتي الغاليين ابنة خالتي ورفيقة دربي شهد والغالية سابي، الغالية ياسمين

الغوالي بنات عمتي همسة، امنية، سما، اية

إلى اولاد خالتي الغاليين عبدالله، فيصل، حسن، يوسف

إلى الغالي ابنة عمتي مصطفى

إلى صديقتي الغالية رؤى

إلى كل من ساعدني ودعمني ووقف معي في مسيرتي الدراسية

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملحقات

تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار

دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان

إعداد

نور غزوان آغا

إشراف

الدكتور أحمد علي صالح

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية من خلال إختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان و كان مجال الدراسة الحالية هي البنوك التجارية في عمان والبالغ عددها(21) بنك تجاري، أما مجتمع الدراسة كان (942) فرداً سحبت منه عينة عشوائية طبقية تناسبية مقدارها (274) فرداً، من (جميع المديرين في المستويات الإدارية العليا،الوسطى، التنفيذية، وأعضاء في لجان الإختيار والتعيين) وكانت عدد الاستبانات المسترجعة (269)، وتم إستخدام الأستبانة كأداة رئيسية من أجل جمع المعلومات ومن ثم تحليلها بمجموعة من الاساليب الاحصائية وهي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والصدق استكشافي وتوكيدي، وتحليل الانحدار البسيط والمعادلة المهيكلة، وتحليل المسار باستخدام برنامج (SmartPLS).

وقد أظهرت نتائج الدراسة بعدم الاهتمام الكافي بالصحة التنظيمية لأنها متوسطة المستوى، مع ضرورة الأهتمام بتحليل السير الذاتية لأنها بمستوى متوسط، كما أن إجراءات الاختيار كانت متوسطة المستوى في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان.

وعند إجراء اختبار الانحدار البسيط ، تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية، وفي أبعادها (الهدف والمهمات الوظيفي، والحالة الداخلية للمنظمة، والنمو والتغيير الوظيفي)، وقد أظهرت النتائج وجود أثر لتحليل السير الذاتية في إجراءات الاختيار، ووجود أثر لإجراءات الاختيار في الصحة التنظيمية، وعند اجراء تحليل المسار تبين وجود أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الاختيار كمتغير وسيط، ووجود أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية، والحالة الداخلية للمنظمة، والنمو والتغيير الوظيفي بوجود إجراءات الاختيار متغيراً وسيطاً.

أوصت الباحثة بعدة توصيات منها تعزيز نظام تحليل السير الذاتية لدى إدارات الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في الأردن، وإنشاء دوائر خاصة داخل البنوك لتحليل السير الذاتية، بسبب عدم الإهتمام الكافي بتسلسل بنية النص،تحليل المجال الموضوعي، و التركيز أكثر على إجراءات الإختيار والصحة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: تحليل السير الذاتية، الصحة التنظيمية، إجراءات الإختيار، البنوك التجارية في عمان.

Biographical Analysis and its Impact on Organizational Health:

Testing the Mediating Role of Selection Procedures

A field study on the commercial banks working in Jordan - Amman

Prepared by: Noor Ghazwan Agha

Supervised by: Dr. Ahmad Ali Salih

Abstract

The study aimed to recognizing the impact of biographical analysis on the organizational health through testing the mediating role of selection procedures in the commercial banks working in Jordan, Amman. The field of the current study is the commercial banks in Amman, ranging 21 commercial banks. The population is Individual. A proportional random stratified sample of 274 from all managers in the top, middle, executive administrative levels and the members in the Selection and Appointment Committees. The returned questionnaires are 269. The questionnaires are used as a main instrument to collect information and then were analyze it statistically (means, standard deviations, Exploratory and confirmatory validity, Simple regression and structured equation, and path analysis using SmartPLS.

The results showed, insufficient attention to organizational health, because it is of medium level, and it is also important to concentrate on Biogrphical analysis because its also medium level, and the selection procedures was also medium level in commercial banks working in Jordan - Amman.

In simple regression test, there is a statistically significant effect of biographical analysis on organizational health, its dimensions (objective and functional tasks, internal situation of the organization, growth and career change).

The results showed that there is an impact of analyzing biographies on selection procedures and there is an impact of selection procedures on the organizational health. In path analysis, it is shown that there is an impact of biographical analysis on the organizational health and its dimensions when performing selection procedures as a mediating variable.

The researcher recommended a number of recommendations, including strengthening the system of biographical analysis of human resources departments in commercial banks working in Jordan - Amman, establishing special departments within banks for biographical analysis, due to insufficient attention of biographical data chronology, the text structure sequentialiation and thematic field analysis, and more emphasis on organizational health and selection procedures.

Keywords:

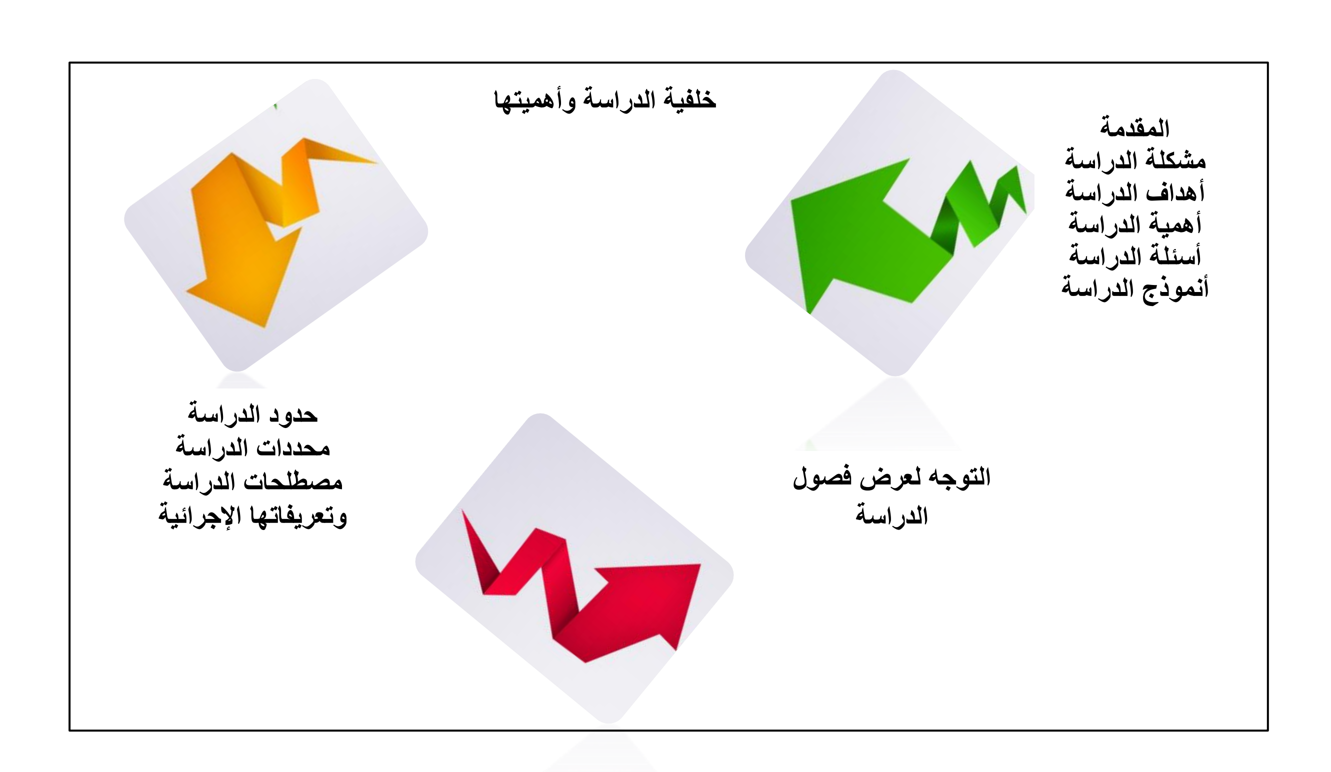
Biographical analysis, organizational health, Selection procedures, Commercial Banks in Amman

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

تهدف بيانات ومعلومات الفصل الأول إلى تحليل ومناقشة محورين هما:

1. المقدمة من أجل توضيح موضوع الرسالة، والتعرف على مشكلة الدراسة، أهدافها، أهميتها، أسئلة الدراسة وفرضياتها، أنموذج الدراسة.
2. حدود الدراسة، محدداتها، مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية.



الشكل (1.1) مخطط سير بيانات ومعلومات الفصل الأول

(1.1):المقدمة

تعبر الصحة التنظيمية عن قدرة المنظمة على التطور والنمو والتكيف والتي تنبع من فاعلية المنظمة والأفراد وتأثير كل منهما على الاخر بالشكل الايجابي وبالتالي تعكس الصحة التنظيمية حالة الرضا الداخلي للافراد العاملين بالشكل الذي يخدم المناخ التنظيمي ويطور من مستوى الثقافة التنظيمية بالاضافة إلى تحقيق أهداف المنظمة، والأهتمام بالصحة التنظيمية أمر مهم لأنها تتجاوز جميع التخصصات الأخرى في مجال الأعمال التجارية باعتبارها أكبر فرصة لتحسين وتعزيز القدرة التنافسية. واتفقت وجهات النظر Ghorbani, Afrassiabi & (Rezvani,2012) على أن الصحة التنظيمية هي أحد أهم مؤشرات النمو وتطور المنظمة ودليل إستخدامها الصحيح للموارد.

أن الصحة التنظيمية تلعب دوراً مهما للغاية في فاعلية سلوك أي نظام من حيث البدنية والعقلية وتعزيز قدرات الموارد البشرية (Zakiani & Motevallizadeh,2011). وفي السنوات الاخيرة كان هناك نمو هائل في استخدام وكالات توظيف العاملين وإختيار أفضل المواهب الممكنة حول العالم وهي من المشاكل التي تواجهها الشركات في عملية جذب وإختيار العاملين لأن قرارات إجراءات الإختيار للأفراد ذو المواهب والقدرات العالية، واحدة من المصادر الاساسية لنمو والتطور لأنها تشير إلى عملية إتخاذ القرارات المتعلقة بإختيار الأفراد المناسبين من مجموعة المتقدمين لأداء وظائف معينة أو ادوار داخل المنظمة (Erdem,2016). وبين (2013) Farr&Tippins أن الهدف الاساسي من إجراءات الإختيار هو لتقيم المتقدمين للوظائف من أجل تحديد أفضلهم لتحسين الكفاءة والفاعلية للمنظمة.

وبالرغم من ان جميع المنظمات تبحث عن أفضل المواهب والقدرات ولكن عدد قليل جداً من يعرف بالضبط كيفية زيادة فرصهم في العثور على الأشخاص المناسبين (Ullah,

(Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013; Jackson, 2016; وقد اشارت دراسات .2010)
(Ertel, 2009. إلى أن العوامل الرئيسية في فشل المديرين هو سوء الإختيار الصحيح وهذا بالتالي سوف ينعكس على صحة المنظمة، لأنها ستفقد موظفيها الحاليين، وبالتالي فقدان المعرفة والخبرات والمواهب، وهذا يؤثر على كفاءتها وجودة أعمالهم. ولضمان الإختيار السليم للموارد البشرية لابد من إستخدام عدد من التقنيات والمنهجيات ومن هذه التقنيات تحليل السير الذاتية (Biographical analysis)، وتعكس تحليل السير الذاتية تفصيل وتفسير المعلومات حول السلوكيات الماضية وتجارب الحياة حول حالات محددة للمتقدمين (Frederick & Morgeson, 2015) .

وأشار (2010) Van Rijswoud إلى أن تحليل السير الذاتية تمثل سلسلة من تحليل البيانات والمعلومات والمقابلات مع الخبراء لفرز المتقدمين واختيار أنسبهم.

وتوصلت دراسات , (Slaughter & kausel, 2014 ;Huffcutt& Culbertson
(2011; Villado & Arthur, 2008، إلى أن تحليل السير الذاتية إذا كان ضعيف فهذا يدل على أن إجراءات الإختيار كانت غير صحيحة. وقد توصلت دراسة (Dodangeh, Sorooshian & Afshari, 2014) أن قرارات إختيار الموارد البشرية في المنظمات هذه تستند على المقابلات وتتأثر بنتائج تحليل السير الذاتية وتأتي هذه النتيجة منسجمة مع ماتوصلت اليه دراسة Ullah (2010) إن المنظمات تسعى بشكل دائم على إختيار الشخص المناسب للوظيفة المناسبة وذلك من خلال الاطلاع على سير المتقدم الذاتية وما يحمله من مهارات وخبرات تتلائم مع الوظيفة الموكلة اليه لتحقيق النجاح والميزة التنافسية للمنظمة، وهذه إشارة أخرى إلى تأثير تحليل السير الذاتية على إجراءات الإختيار إلى أن إجراءات الأختيار تعتمد على صحة السير الذاتية فأذا كان تحليل السير الذاتية صحيح فهذا يعني الإختيار كان صحيح. وتوصلت دراسات كل من

(Rothstein, Schmidt & Erwin, Owens&Sparks, 1990) إلى أن صحة الإختيار تعتمد على تحليل السير الذاتية، وتوصلت دراسة (Rosenthal (1993 بأن إجراءات الإختيار تعتمد على تحليل السير الذاتية بشكل صحيح. توصلت دراسة كل من Tay,Ang &Van) (Dyne, 2006; Bouchikhi & Kimberly, 1995 إلى أن النمو والتغيير الوظيفي يعتمد على تحليل السير الذاتية وكذلك فان الحالة الداخلية للمنظمة لها علاقة بتحليل السير الذاتية، وتوصلت دراسة كل من (Bohnet, Potter & Simmons, 2003) إلى أن الهدف والمهمات الوظيفية وهي بعد من أبعاد الصحة التنظيمية لها علاقة مع تحليل السير الذاتية ، فأذا كان تحليل السير الذاتية صحيح فهذا سوف يؤثر على صحة المنظمة سواء كان سلبي أو أيجابي.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتناول دراسة أثر تحليل السير الذاتية على الصحة التنظيمية عبر إجراءات الإختيار بوصفه متغيراً وسيطاً لتلك العلاقة في البنوك التجارية في الأردن وللتوسع في دراسة الأجزاء التي لم يسلط عليها الضوء في الدرسات السابقة بالتطبيق على البنوك التجارية في الأردن والتي لم تدرس بشكل موسع في هذا الموضوع، وهذه إحدى المبررات للدراسة الحالية.

(1.2): مشكلة الدراسة

إن تحديد مشكلة الدراسة أمر مهم لأنها تتطلب دقة في التشخيص، ولهذا اعتمدت الدراسة الحالية من مصدرين، هما الأدبيات والمقابلات الميدانية.

حيث بينت دراسات (Huffcutt &Culbertson, 2011; Smith, 2005) ان موضوع تحليل السير الذاتية، موضوع مهمل وأكدت دراسة Jindra (2014) على ذلك بأن هناك نقص واضح في الدراسات المتعلقة بالسير الذاتية. وقد توصلت دراسة كل من (Mittal, Goel & Mohindru, 2013;Erdem,2016). إلى إن صناعة وإجراءات الإختيار تلعب دوراً هاماً في جميع المجالات الموارد البشرية لذلك من الصعب الحكم عليها لان مازال هناك ضعف في إجراءات الإختيار.

وأشارت دراسة الصرايرة والطيط (2010) باجراء المزيد من الدرسات ذات الصلة بالصحة التنظيمية لأن الدراسات العربية قليلة ونادرة.

إن نتائج الدراسات المذكورة سابقا تؤكد وجود نقص في دراسة المتغيرات الثلاثة (السير الذاتية، الصحة التنظيمية، إجراءات الإختيار) منفردة وهذا مبرر أخر لاجراء الدراسة الحالية.
أما المصدر الثاني لمشكلة الدراسة الحالية فكان المقابلات المهيكلة:

حيث تم توجية مجموعة من الأسئلة إلى عدد من المديرين في الادارة العليا وروساء الأقسام في اربعة بنوك تجارية (البنك الأهلي، البنك التجاري، بنك الاسكان للتجارة والتمويل، بنك الاتحاد) وهي: 1. ماهي إجراءات الإختيار 2. كيفية تحليل السير الذاتية. 3. ماهي المعايير التي تعتمد في إجراءات الإختيار. أشارة من البنوك بعدم الأهتمام بالصحة التنظيمية لهذا كانت متوسطة المستوى وأجابو ان التركيز في تحليل السير الذاتية يكون على الأغلب في تحليل التسلسل الزمني للسير فقط، مما سبب ذلك بعض الأخطاء في إجراءات الإختيار وتحمل البنوك

تكاليف هذه الاخطاء وكذلك اثر ذلك على أداء المهام وعمليات التطوير، وبالإستفادة من الأدبيات السابقة ونتائج المقابلات يظهر وجود حاجة ومبرر لإجراء الدراسة الحالية.

(3.1):أسئلة الدراسة وفرضياتها

في إطار ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية بالسؤال الاتي :

هل يؤثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً؟

ولتحقيق الإجابة عن هذا السؤال بشكل منطقي تم تجزئته إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية الوصفية والاستدلالية وكما ياتي :

1. ما مستوى مراعاة البنوك التجارية في الأردن لتحليل السير الذاتية ؟
2. ما مستوى مراعاة البنوك التجارية في الأردن للصحة التنظيمية ؟
3. ما مستوى تطبيق إجراءات الإختيار في البنوك التجارية في الأردن؟
4. هل هناك أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية ؟
5. هل هناك أثر لتحليل السير الذاتية في إجراءات الإختيار؟
6. هل هناك أثر لإجراءات الإختيار في الصحة التنظيمية؟
7. هل هناك أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً؟

(4.1):فرضيات الدراسة

بناء على ما ذكر في أسئلة وأهداف الدراسة، تسعى هذه الدراسة إلى إختبار الفرضيات الرئيسة الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H_{01}: لايوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$). ونشتق منها الفرضيات الاتية :

$H0_{1.1}$: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

$H0_{1.2}$: لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

$H0_{1.3}$: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الرئيسية الثانية:

H_{02}: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في إجراءات الإختيار عند مستوى دلالة إحصائية($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الرئيسية الثالثة:

H_{03}: لا يوجد أثر لإجراءات الإختيار في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الرئيسية الرابعة:

H_{04}: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

$H_{04.1}$: لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$.

$H_{04.2}$: لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية$(\alpha \leq 0.05)$.

$H_{04.3}$: لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$.

(5.1):أهمية الدراسة

1. الأهملية العلمية:

- تشكل هذه الدراسة نقطة انطلاق لاجراء المزيد من الدراسات في هذا الموضوع.
- تحدد المفاهيم الأساسية للمتغيرات الثلاثة (تحليل السير الذاتية، الصحة التنظيمية، إجراءات الإختيار) وطبيعة العلاقة بينهما واليات القياس لهذه العلاقة.
- ترفد المكتبة العربية بموضوع حيوي وهو تحليل السير الذاتية والذي تعد الكتابات فيه نادرة ومحدودة.

2. الأهمية العملية:

- تعد البنوك التجارية من أهم أنواع المؤسسات المالية في الدول العربية من حيث الحجم، حيث تقارب موجودات البنوك العربية حجم النتائج المحلي الاجمالي بل تتجاوز الناتج المحلي بكثير لدى العديد من الدول العربية، حيث تشكل الودائع لدى البنوك العربية

حوالي ثلثي الناتج المحلي الاجمالي إلى جانب قدرتها على تمويل الاقتصاد(جمعية البنوك في الأردن،2015).

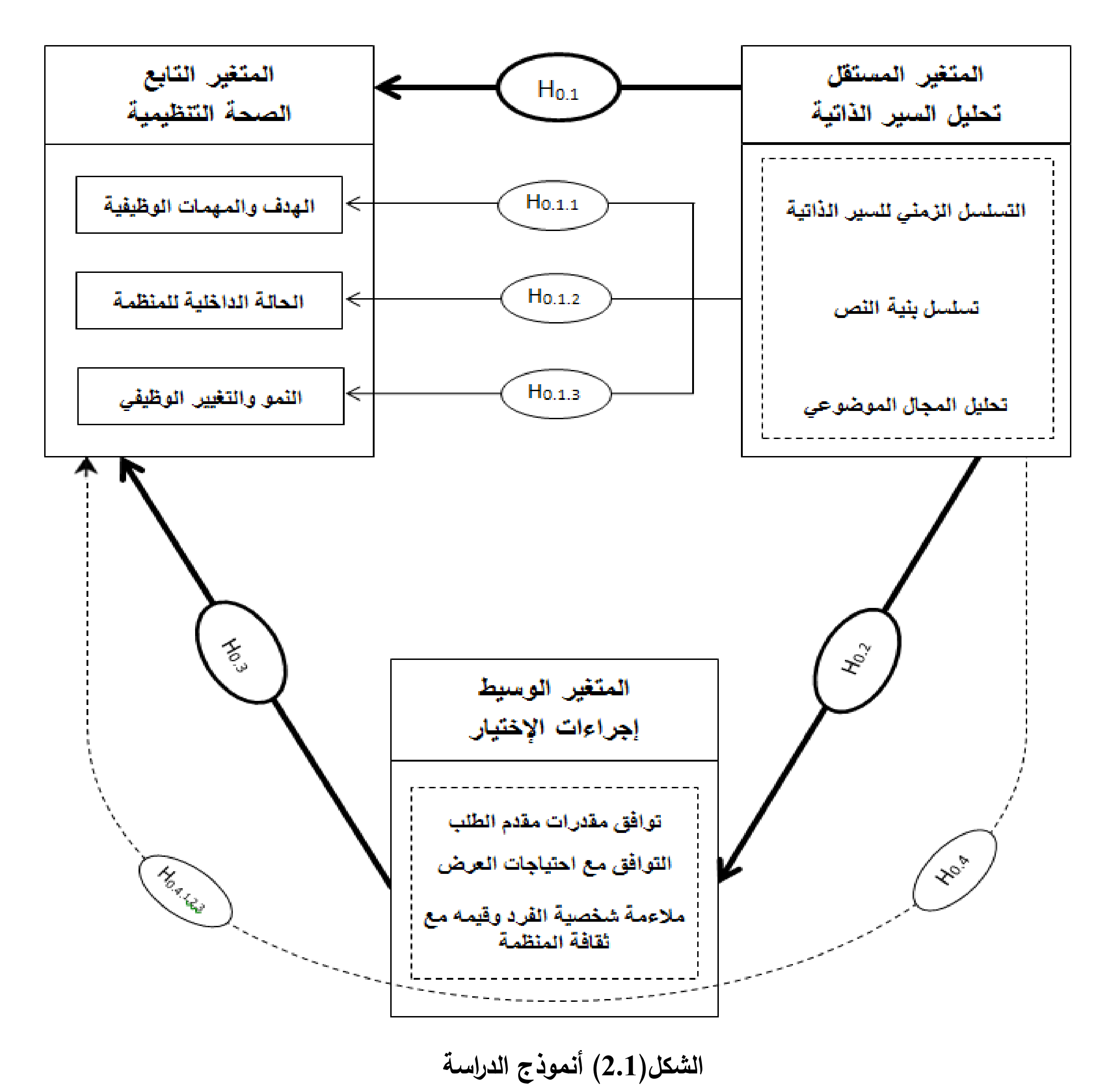
- كما تظهر اهمية الدراسة في دور البنوك التجارية في الأردن في تشغيل أعداد كبيرة من الموارد البشرية حيث يعمل في هذه البنوك (16,423) موظف. (جمعية البنوك في الأردن، 2015).
- تأتي اهمية الدراسة من اهمية النتائج التي توصلت اليها الباحثة والتي ستفيد البنوك المبحوثة في كيفية تحليل السير الذاتية للموارد البشرية واستخدامها في اختيار الانسب منهم.

(6.1) : أهداف الدراسة

الهدف الرئيس للدراسة الحالية هو التعرف على أثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيرا وسيطا في البنوك التجارية العاملة في الأردن– عمان ، ويمكن الوصول للهدف المذكور من خلال تحقيق الاهداف الفرعية الاتية :

1. تقديم إطار مفاهيمي عن مضامين وأهمية كل متغير من متغيرات الدراسة الثلاثة (تحليل السير الذاتية ، الصحة التنظيمية، إجراءات الإختيار).
2. تحديد مستوى متغيرات الدراسة الاساسية (تحليل السير الذاتية والصحة التنظيمية وإجراءات الإختيار).
3. تشخيص الاثر المباشر لكل من الاتي :
   - تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية.
   - تحليل السير الذاتية في إجراءات الإختيار.
   - إجراءات الإختيار في الصحة التنظيمية.
4. تحري الأثر غير المباشر (أثر السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً)

(7.1): أنموذج الدراسة: يوضح الأنموذج تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية (الهدف والمهمات الوظيفية، الحالة الداخلية للمنظمة، النمو والتغيير الوظيفي) بوجود إجراءات الإختيار متغيرا وسيطا.



الشكل(2.1) أنموذج الدراسة

المصدر : تم تصميم هيكل النموذج من قبل الباحثة بالاستناد إلى الدراسات الاتية:

المتغير المستقل (Arnfield, 2012; Rosenthal, 1993; Hieftje, 2009).

المتغير الوسيط : (Wolf, 2007; Cable & Derue, 2002; Sekiguchi, 2004, Cable & Judge, 1996; Kristof,1996; Caldwell&O' Reilly,1990; Lauver & Kristof-Brown, 2001; Kennedy,2005).

المتغير التابع: الصرايرة والطيط، 2010 وأعتمد على أبعاده من مايلز (Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013; Mohammadisadr, Mohammad & Arbabisarjou, 2012; Kimberly & Bouchikhi 1995).

(8.1): المصطلحات والتعريفات الإجرائية

1- **تحليل السير الذاتية (Biographical analysis)** : سلسلة من المعلومات والحقائق والأدلة التي تخص الحياة المهنية للمتقدمين للوظائف والتي يعتمد عليها بالمقابلات مع الخبراء لفرز المتقدمين واختيار انسبهم (Van Rijswoud,2010).

التعريف الاجرائي للسير الذاتية:

لأغراض هذه الدراسة تعرف السير الذاتية اجرائيا بانها مجموعة من المتغيرات التي تشمل (التسلسل الزمني للسير الذاتية، تسلسل بنية النص، تحليل المجال الموضوعي) التي يمكن للبنوك التجارية في الأردن الاعتماد عليها في اختيار افضل المتقدمين لشغل الوظيفة الشاغرة بعد تحليلها بشكل علمي وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة، والتي تشمل الأبعاد الفرعية الآتية:

1. **التسلسل الزمني للسير الذاتية (Biographical data Chronology)**: مجموعة من المؤشرات التي تشمل الحياة التي عاشها الأفراد وفقاً لتسلسل زمني متناسق (وضع الإحداث بالترتيب). وتقاس من خلال اجابات افراد العينة على أسئلة الاستبانة.
2. **تسلسل بنية النص (The Text Structure Sequentialisation)**: مجموعة من المؤشرات التي تشمل وصف التغيرات والتطورات التي حدثت في السير الذاتية عبر الزمن. وتقاس من خلال اجابات أفراد العينة على أسئلة الإستبانة.
3. **تحليل المجال الموضوعي (Thematic Field Analysis)**: مجموعة من الإحداث التي مر بها الفرد وساهمت في تطوير مسار حياتة و مهاراته و خبراته ومؤهلاته ومقدراته. وتقاس من خلال إجابات افراد العينة على أسئلة الإستبانة.

2. الصحة التنظيمية : (Organizational Health)

وتعرف على أنها: مقدرة المنظمة على التكيف مع البيئة المحيطة، والعمل بفاعلية لإحداث التغيير المستمر من أجل تحقيق أهداف المنظمة (Afrassiabi, Ghorbani & Rezvani, 2012; Omoyemiju & Adediwura, 2011).

التعريف الاجرائي للصحة التنظيمية:

لأغراض هذه الدراسة تعرف الصحة التنظيمية اجرائيا بانها مجموعة من المتغيرات التي تشمل (الهدف والمهمات الوظيفية، الحالة الداخلية للمنظمة، النمو والتغيير الوظيفي) التي تكشف عن طبيعة العلاقات ومدى صحة المناخ التنظيمي ومستوى أداء البنوك التجارية في الأردن، وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة، والتي تشمل الأبعاد الفرعية الآتية:

1. **الهدف والمهمات الوظيفية (Objective and Functional tasks)**: وهي مجموعة من المؤشرات التي تشمل وضوح الأهداف والمهمات وقبولها والحصول على الدعم من اجل تحقيق الأهداف وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الأستبانة.
2. **الحالة الداخلية للمنظمة (The internal situation of the organization)**: وهي مجموعة من المؤشرات التي تشمل الاحساس بالتغيير في بيئة العمل الداخلية، الفهم الجيد للمعلومات، إحداث التغيرات الداخلية في المنظمة لكي نستفيد من هذه المعلومات، تطوير خطط العمل في المنظمات، وتقاس من خلال اجابات أفراد العينة على أسئلة الإستبانة.
3. **النمو والتغيير الوظيفي (Growth and Career Change)**: وهي مجموعة من الموشرات التي تركز على نمو الأفراد وتغيير سلوكياتهم، وتقاس بمدى إبداع الأفراد واستقلاليتهم وتكيفهم لحل المشكلات التي تواجهها المنظمات، وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الإستبانة.

3.إجراءات الإختيار: (Selection Procedures)

مجموعة من الإجراءات الخاصة بعملية اختيار المتقدم الأنسب لشغل منصب شاغر في المنظمة وهو قرار إستراتيجي واختيار هؤلاء الأفراد من ذوي المؤهلات والقدرات كشرط أساسي لشغل الوظائف في المنظمة (Edem, 2016).

التعريف الاجرائي لإجراءات الإختيار:

لأغراض هذه الدراسة تعرف اجرائيا بانها: مجموعة من الإجراءات التي تعتمدها البنوك التجارية وتشمل (توافق مقدرات مقدم الطلب، التوافق مع احتياجات العرض، ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة) ، بهدف اختيار المتقدم الأنسب لشغل منصب شاغر. وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الإستبانة وتشمل الأبعاد الفرعية الآتية:

1. **توافق مقدرات مقدم الطلب (Agree the Capabilities of the applicant):** المواءمة بين مستوى معارف ومهارات ومقدرات المتقدمين ومتطلبات الوظيفة المحددة. ، وتقاس من خلال إجابات أفراد العينة على أسئلة الإستبانة.

2. **التوافق مع احتياجات العرض (Compatibility with Supply needs):** المواءمة بين حاجات المتقدمين ورغباتهم وتفضيلاتهم، مع متطلبات الوظيفة التي يؤدونها، وتقاس من خلال اجابات افراد العينة على أسئلة الاستبانة.

3. **ملائمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة (The congruence of an individual's personality and values with the culture of an organization):** مدى توافق شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة من حيث قيمها وعاداتها وتقاليدها وإجراءاتها، وتقاس من خلال اجابات افراد العينة على أسئلة الاستبانة.

(9.1):حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

الحدود المكانية : البنوك التجارية في الأردن وعددها (21).

الحدود الزمانية : أجريت هذه الدراسة خلال النصف الأول من العام 2017.

الحدود البشرية : اقتصرت الدراسة على أفراد العينة المختارة ضمن وحدة التحليل في البنوك التجارية في الأردن.

الحدود الموضوعية : اقتصر موضوع الدراسة على تحليل السير الذاتية وإجراءات الإختيار والصحة التنظيمية.

(10.1): محددات الدراسة

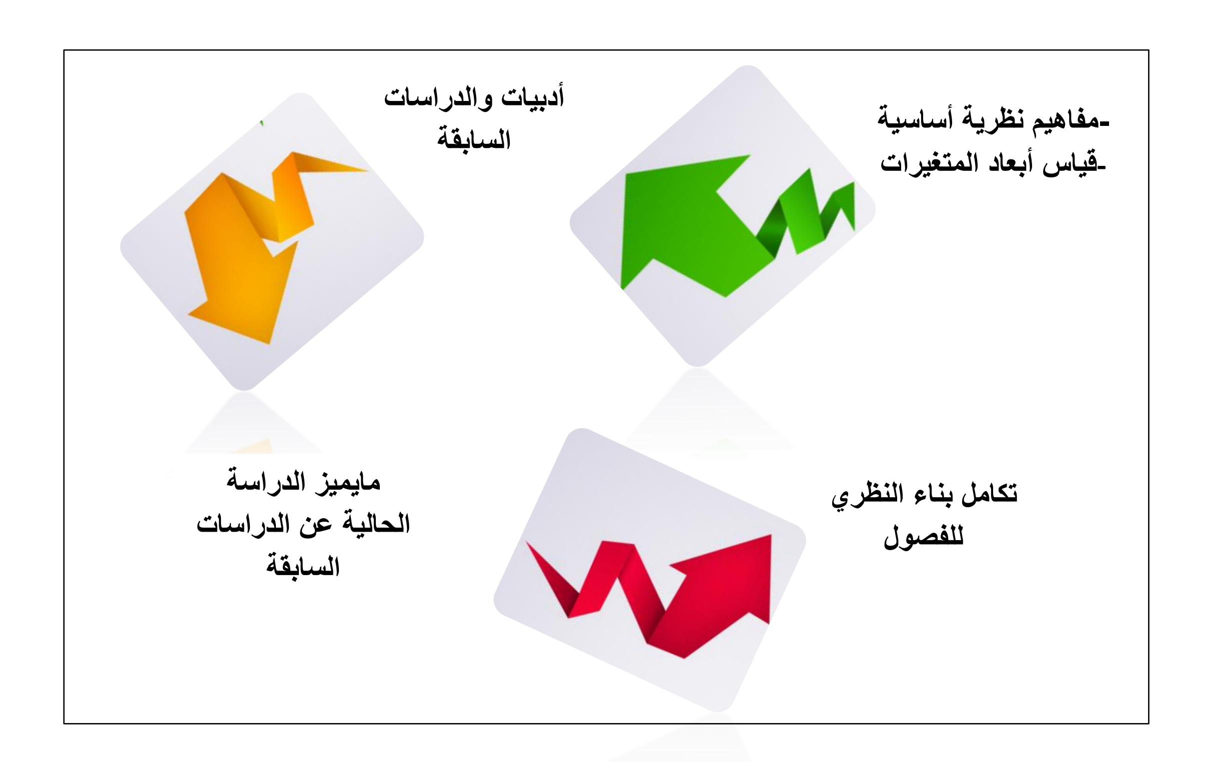
1. تم تطبيق هذه الدراسة على البنوك التجارية في الأردن حيث ان البنوك التجارية مؤسسات ربحية وبالتالي يصعب تعميمها على باقي القطاعات غير الربحية.
2. تم تطبيق هذه الدراسة داخل الأردن وقد يصعب تعميم نتائجها على البنوك التجارية خارج الأردن.
3. حددت نتائج هذه الدراسة عن التعميم بدرجة صدق الاداة المستخدمة وثباتها، بالاضافة إلى دقة إستجابة المفحوصين وموضوعيتهم على أداة الدراسة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تهدف معلومات هذا الفصل إلى مناقشة محورين مهمين، هما:

1. مناقشة المفاهيم الأساسية والأبعاد الرئيسية لمتغيرات الدراسة الحالية الثلاثة (تحليل السير الذاتية، الصحة التنظيمية، إجراءات الإختيار).
2. عرض الدرسات السابقة التي تناولت دراسة المتغيرات الحالية، ومايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.



الشكل (1.2) مخطط سير معلومات الفصل الثاني

أولا: الأدب النظري

سيتم في هذا الجزء من الدراسة أستعراض مفاهيم ومضامين متغيرات الدراسة الاساسية (تحليل السير الذاتية، الصحة التنظيمية، إجراءات الإختيار) كما وردت في الأدبيات وعلى النحو الاتي:

(1.1) المحور الأول: تحليل السير الذاتية (Biographical analysis)

تشير العديد من الدراسات إلى أن السير الذاتية بدأت من علم الاجتماع والأنثروبولوجيا الإجتماعية وبعد أن لاقت إقبال في بداياتها خاصة في علم الاجتماع الامريكي نتيجة عدم الانسجام بين الثقافة والإدراك (Jindra, 2014). وقد نشأ نهج السيرة الذاتية في تقليد النموذج التفسيري التي وضعتها مدرسة شيكاغو لعلم الاجتماع، على يد كل من William Isaac Thomas and Florian Znaniecki هم علماء إجتماع ينتمون إلى مدرسة شيكاغو، وقد أجريت البحوث خلال الحرب العالمية الأولى والتي نشرت في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1918، لتحليل السيرة الذاتية وقد تم تطويرها كوسيلة مبتكرة في العلوم الاجتماعية من أجل شرح الظواهر الاجتماعية المعقدة (Apitzsch& Siouti,2007).

وبعدها أنتقل البحث من علماء الأجتماع في شكياغو إلى ألمانيا وكانت هذه النقطة الرئيسة المثيرة للأهتمام وأن تسمية بحث السير الذاتية في العلوم الأجتماعية الألمانية اليوم تنطوي على نهج منهجي و نظري معقد، وتم من خلاله وضع الخطوط العريضة للسير الذاتية لمناقشتها من قبل علماء الأجتماع ، أن تصور السيرة الذاتية على أنها بناء اجتماعي يشمل الواقع الاجتماعي وموضوع العالم التجريبي ؛ يمكن الفرد أن يسرد مجموعة من الوقائع والتجارب العلمية والعملية وإيصالها إلى فئة معينة من المجتمع لتستفيد منها وتأخذ بها(Rosenthal,1993).

(1.1.2): السيرة الذاتية في العلوم الاجتماعية

أن مفهوم منهج السير الذاتية كباقي المفاهيم المعرفية في العلوم الاجتماعية، وعلماء الاجتماع يكتبون، ويستخدمون الموضوعات في السير الذاتية، وهناك نقاش قليل نسبيا في الأدب المنهجي لطبيعة السيرة الذاتية كشكل من أشكال الكتابة الحياتية (Oakley,2010). وأن إستخدام تحليل السيرة الذاتية كطريقة مستمدة من وطورت من خلال تخصصات مختلفة. وقد ثبت أنها وسيلة ممتازة لجعل المعنى النظري من الظواهر الاجتماعية. وخاصة في مجال متعدد التخصصات (Apitzsch & Siouti, 2007).

(2.1.2): السير الذاتية والإدارة

انتقلت السير الذاتية بعد علم الأجتماع إلى الأدارة وتوسع إستخدمها فيما بعد بسبب المزايا التي حققتها وقد استفاد علم الإدارة من علم الاجتماع في استخدام تحليل السير الذاتية، حيث ان الإدارة توجهت إلى البحث ومن ثم استخدام تحليل السير الذاتية في مرحلة التوظيف لان هذا التحليل يجعل الشخص المسؤول عن عملية تحليل السير الذاتية على دراية بالعوامل الاجتماعية والنفسية للافراد من اجل اتخاذ القرار الصحيح (Bernard & Barbosa, 2016). وتعتبر السير الذاتية علماً يشكل الواقع الاجتماعي الذي يعيشه الفرد ويوثقه ضمن أنماط معينة مثل المؤهلات العلمية والخبرات والمهارات التي يتمتع بها الفرد، ومن ثم عرضها على إدارة المنظمات لايجاد فرص عمل جيدة، حيث ينظر المسؤولون في المنظمات إلى الخبرات العملية والمهارات والقدرات على أنها بنى أساسية تتركز بمحاور معينة وتوصل الفرد إلى الوظيفة المعلن عنها، وحصوله عليها ضمن معايير معينة تحددها إدارة الموارد البشرية في المنظمات، بناء على تحليلها لسيرته الذاتية (Alheit & Dausien, 2000).

ترى الباحثة بأن تحليل السير الذاتية بدأ بعلم الأجتماع ثم أنتقل إلى الأدارة وأن تحليل السير الذاتية أمر مهم جدا ولكنه مهمل، وتحليل السير يعتمد على تحليل حياة الافراد من النواحي التالية (المعلومات الشخصية التي تخصهم، مؤهلاتهم العلمية، الخبرات التي يمتلكوها، الدورات التدريبية) بشكل مفصل.

(3.1.2): مفهوم السير الذاتية

تعرف السير الذاتية على أنها : معلومات تتعلق بماضي الفرد. تتضمن بيانات السير الذاتية معلومات عن شخصية الفرد ومواقفه وخبراته ومهاراته. وقد وجد أن هذا النوع من المعلومات يشكل مؤشرا قويا على الأداء المستقبلي. ويمكن أيضا أن يشار إلى بيانات السيرة الذاتية على أنها بيوداتا، ومعلومات السيرة الذاتية، أو بيانات التاريخ الشخصي (Shaffer, Saunders & Owens, 1986).

وتعرف بأنها: أفضل مؤشر على السلوك في المستقبل، وهي الأحداث والسلوكيات الماضية التي تعكس خصائص الشخصية ومواقفه وخبراته ومصالحه ومهاراته وقدراته التي يتم التحقق من صحتها كمؤشرات للأداء العام(Rothstein,Schmidt&Erwin,Owens&Sparks, 1990).

ومن وجهة نظر Roberts (2002): عرفها بأنها جزءا من الممارسات الأوسع للأساليب النوعية و البحث النوعي يحتوي على عدد من الميزات النابعة من الفلسفية والنظرية إلى العالم الاجتماعي. وبحوث السيرة الذاتية تشترك في نظرة مشتركة مع البحوث النوعية والسير الذاتية هي ترتيب حياة الأفراد بالتسلسل. وتعرف على أنها : أحداث ووقائع مر بها الشخص ما خلال فترات زمنية سابقة (Smith, 2005). كما عرفت: بانها سلسلة من تحليل البيانات والمعلومات والمقابلات مع الخبراء لفرز التقدمين واختيار أنسبهم. (Van Rijswoud,2010). ومن وجهة نظر أخرى Ababneh & Chinzer (2014) النماذج التي تطلب معلومات محددة جدا عن تجربة العمل،

التعليم والمهارات. وأنها غالبا ما تبرز الأسئلة حول هواياتك، والمصالح والإنجازات الماضية. والأسئلة على شكل الإختيار من متعدد حيث يمكنك التحقق من الإجابة المناسبة.

السير الذاتية كما عرفها الحسيني (2015): عنوان كل المتقدمين للوظائف، ومن خلالها يحكم مديري الموارد البشرية على المتقدمين وهي من أهم المراحل للحصول على أي وظيفة.

ونفس السياق عرفها كل من (2016) Borbaosa&Bernard الخبرات العملية والنشاطات الميدانية التي تؤثر في تكوين شخصية الفرد وسلوكه وتساهم كثيرا في صياغة افكارة.

وتستخلص الباحثة مما تقدم بأن تحليل السير الذاتية هو وصف لأهم الأحداث التي حدثت في جانب واحد أو أكثر من جوانب من مسيرة حياة الأفراد سواء كانت من حيث السلوك، الشخصية، المهارات، الخبرات ومن ثم القيام بتحليل هذه المسيرة من أجل إختيار الأفضل من بين المتقدمين لوظيفة ما.

(4.1.2): أهمية السير الذاتية

إن ما يتطلبه سوق العمل في ظل التنافس الشديد ما بين المنظمات والأفراد، سير ذاتية جديرة بالذكر، لأن السير الذاتية ضرورة ملحة، لا تقتصر على كونها بارزة فحسب، بل هي نقطة ترويج لمواصفات الأفراد من خلال قدراتهم ومهاراتهم وأمكانياتهم، فتشكل السير الذاتية صورة مهمة من أجل نجاح المنظمات، إن من أصعب التحديات التي تواجها الأفراد الخريجين هو البحث عن وظيفة، وبالتالي يحتاج الفرد إلى البحث عن الوظيفة المناسبة له حسب مؤهلاته وقدراته، من ثم تقوم إدارة الموارد البشرية بتحليل السير الذاتية وإختيار الأنسب (Roberts, 2002).

إن إدارة الموارد البشرية في المنظمات تحتاج الوقت الكافي من أجل أتخاذ القرار السليم باعتبار المتقدمين للسير الذاتية متقدمين مناسبين للوظيفة المتوفرة أم لا، ويعتبر هذا الوقت مهما لإنهاء عملية الإختيار، باستثناء الوقت الإضافي الناتج عن التواصل مع المستمعين في لجنة

المقابلة كالمدير المستقبلي، من أجل النجاح في المقابلة التي تؤدي بمقدم السير الذاتية إلى الوظيفة واختياره فعلاً و يساهم تحليل السير الذاتية في تحديد مستوى القدرات والجدارات عند المتقدمين للوظائف وخاصة قدرات التفكير ومهارات حل المشاكل(Melendez, 2012).

و يساهم ايضا في التعرف على الخلفية الثقافية والأجتماعية والمستوى التعليمي والدرجة الجامعية (Noe, Hellenbeck, Gerhart & Wright, 2015). وانها تعتبر تقنيات حديثة في إدارة الموارد البشرية في المنظمات، وأنها تقلل اخطاء إجراءات الإختيار وتحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفي بيئة العمل يتم جمع بيانات السير الذاتية وتحليلها من أجل تقييم إمكانيات الموظف المناسبة لوظيفة معينة (Smith, 2005).

وتستخلص الباحثة ان تحليل السير الذاتية تعتبر من الأدوات المهمة التي يجب الاهتمام بها لأن تحليها يؤثر على صحة المنظمة ككل فيجب أن تهتم الإدارة بتحليل السير الذاتية بشكل دقيق، لكي تستطيع تحقيق الاداء الافضل مستقبلاً.

(5.1.2): أبعاد السير الذاتية:

ذكرت العديد من الابعاد في الادبيات حول السبر الذاتية، الأ أن دراسات كل من (Arnfield, 2012; Rosenthal,1993; Hieftje,2009) أتفقت على نفس الأبعاد، لذلك أخترت هذه الأبعاد ولكونها اكثر وضوحاً وقابلة للقياس وتم اختبارها ميدانياً وهي:

1. **التسلسل الزمني للسير الذاتية (Biographical data Chronology)**: التسلسل الزمني للحياة التي عاشها الفرد وتنظم بشكل تسلسلي تاريخي ويعبر عنها ببيانات موضوعية (كمية ونوعية) عن أحداث حياته، من خلال كشف المعلومات الشخصية وتسلسل الخبرات للأفراد وتسلسل المؤهلات العلمية وتسلسل الدورات التدريبية (Arnfield, 2012) وبأعتبار التسلسل

الزمني للسير الذاتية القاعدة التي تبني عليها إدارة الموارد البشرية معلوماتها، حيث يتم ترتيب السيرة الذاتية بشكل متسلسل، بحسب الأحداث التي حصلت في حياته، والبيانات المزودة، والتي تشمل التسلسل الزمني والوظيفي المركب والتي تتكون من الأنواع نفسها من المعلومات، ويعد التسلسل الزمني من الأمور المهمة في السير الذاتية، حيث يلقي الضوء على فترات البطالة للمتقدم، ويركز على التاريخ المهني بدلاً من المهارات العملية والتي تسهم في رفع مستوى الفرد المتقدم، إضافة إلى أنها تعطي الانطباع السيء لمديري الموارد البشرية عن تغير الوظيفة المتكرر للمتقدمين(Hieftje, 2009).

يعد التسلسل الزمني للسير الذاتية من الأمور المهمة في السير الذاتية، وتعتبر السير الذاتية المتسلسلة زمنياً من الأساليب الأكثر استخداماً من قبل مديري الموارد البشرية في المنظمات، وتدرج الوظائف بالتسلسل الزمني بدءاً من مجموعة من المؤشرات التي تشمل الحياة التي عاشها الأفراد وفقاً لتسلسل زمني(Rosenthal, 1993).

وترى الباحثة بأن التسلسل الزمني للسير الذاتية هو ترتيب الحياة التي يعيشوها الأفراد وعرضها بشكل متسلسل من حيث (المعلومات الشخصية، الخبرات، المؤهلات العلمية، المهارات، الدورات التدريبية، اللغات).

2. **تسلسل بنية النص (The Text Structure Sequentialisation)**: هو وصف لتسلسل التغيرات الهيكلية في السير الذاتية، والتي انعكست على حياة الفرد سلبا أو ايجابا من اجل تفهم الأحداث وكيف حصلت، وهذا الفهم يكون من منظور القارئ (المقابل)، باعتبار السيرة الذاتية من الوسائل التي تعرف عن الشخصية بطريقة رسمية والتي يتم من خلالها رسم الصورة الأولية عن الشخص المتقدم للوظيفة والتعريف عن حالته الاجتماعية وخلفيته العلمية والعملية والمهارات والقدرات واللغات والهوايات لديه، وبصورة مفصلة أكثر مما هو عليه الحال في

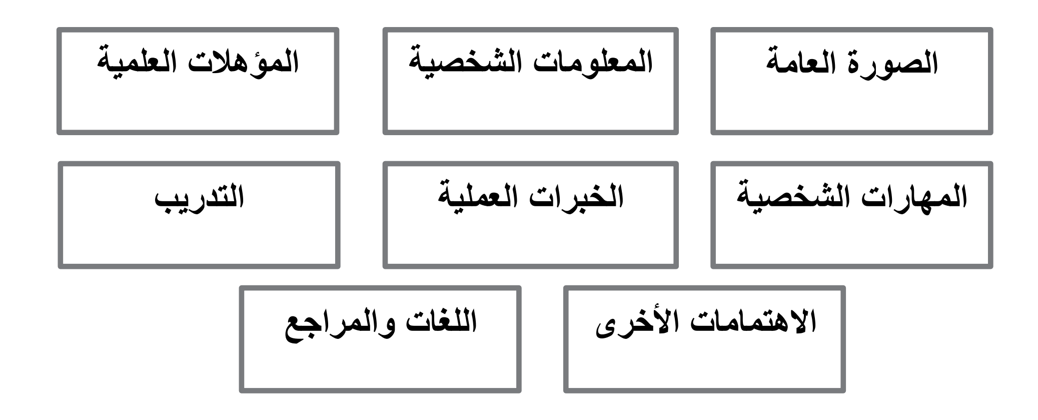
التسلسل الزمني للسير الذاتية (Arnfield, 2012) . تنبع أهمية السير الذاتية من أن تكون كاملة ومتسلسلة بطريقة احترافية تشمل كل جوانب القوة لدى الفرد، وتساعده في اجتياز المرحلة الأولى من المقابلة، تشكل بنية النص أهمية بالغة في تحليل السير الذاتية، التي من خلالها تقيم إدارة الموارد البشرية حيث يتم فرز المتقدمين للوظيفة من خلال معايير محددة من أجل إختيار المتقدمين أصحاب الكفاءة والفاعلية التي تتوافق معها(Siouti& Apitzsch, 2007) .

ويتم في هذا القسم من تحليل السير الذاتية وصف الهوية للفرد من منظور اجتماعي، حيث يعتبر الدليل العام للأفعال والتطورات، واعتبارها النظير للتحديات المتعلقة بالتفرد والمنافسة، في حين أن تجارب الفرد تكون انعكاس الصورة أمام إدارة الموارد البشرية، في حين تعكس الأحداث والظروف التي يعيشها الفرد وتعبر عن نفسه من خلال التجارب، والخبرات السابقة التي ينخرط الفرد بها وتشكله، بحيث يصبح ذلك الفرد مطلوباً في العديد من الميادين (Hallqvist, 2014).

ويعتبر تسلسل بنية النص من الأساسيات الهيكلية في السير الذاتية، والغرض من ذلك هو تسهيل تحليل المعلومات والبيانات الخاصة بالمتقدم من الوظيفة وبهذه الطريقة يظهر الفرد الخبرات المتوفرة لديه من خلال الأحداث المتتالية التي يمر بها والتطورات والتنقلات التي حصلت في ميدان العمل ومحاولة فهم التصور العام لهذه الأحداث وكيفيتها، فهذا يسهل مهمة الإدارة في تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف لدى المتقدمين من خلال الدعم التقني الذي تسير عليه إدارة المنظمة (Hieftje, 2009).

وتعتبر الخبرات والأحداث المتغيرة في حياة الفرد والموثقة من الأمور المهمة جداً في السير الذاتية، حيث تسرد البيانات ضمن مجموعة من الفعاليات، والتعريف بالاهتمامات التي يمكن أن تشملها السيرة الذاتية، بالإضافة إلى إظهار المهارات والتي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة

للمنظمة، حيث من شأنها أن تؤدي إلى تزويد المديرين بالمعلومات الضرورية لضمان الحصول على الوظيفة (Rosenthal, 1993).



الشكل(2.2)

العناوين التي تندرج في بنية النص

المصدر : إعداد الباحثة

تستخلص الباحثة بأن تسلسل بنية النص هو: بناء التصور والفكرة الاكثر وضوحاً عن المتقدمين، بعد الأطلاع على معلوماتهم الشخصية و مهاراتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم العلمية ودوراتهم التدريبية ولكن بشكل مفصل أكثر من التسلسل الزمني بالدخول على هذه البيانات وتحليلها.

3. **تحليل المجال الموضوعي (Thematic Field Analysis)**: مجموع الأحداث في مجال معين والتي مر بها الفرد في حياته الوظيفية وتمثل الخبرات والمهارات والمعارف بحيث شكلت له نظام معلومات متكامل عن هذا المجال والهدف هو اعادة الاهمية التفاعلية لأفعال الفرد، البنية الاساسية لمفهوم الفرد عن حياته والتي قد تتجاوز نوايا الفرد والهدف من تحليل المجال الموضوعي هو استيعاب حياة الفرد (Arnfield,2012).

تعتبر تلك المرحلة من كتابة السير الذاتية هي من أهم المراحل، والتي يتم فيها كتابة المعلومات بطريقة شمولية ومثيرة بشكل عال، إذ تعتمد على تنوع المعلومات والأفكار داخل السيرة الذاتية (Schutze, 2001).

وتشمل المعلومات على العديد من الانجازات وتسلسلها بشكل تفصيلي، إلى أن تصل مرحلة التعليم وإنهاءه، والحصول على المهارات والخبرات العملية والعلمية، والتي تظهر بها المواضيع التي يمتاز بها العاملين، وقد تكون تلك المعلومات ذات صلة بمتطلبات الحصول على وظيفة معينة والتي يركز عليها مديري الموارد البشرية والتي تميز كاتب السيرة الذاتية عن غيره بأعماله المذكورة (Fischer, 1982).

إذ يهتم الكثير من مديري الموارد البشرية بتوفر مهارات معينة لدى الشخص المتقدم للوظيفة أن كانت اجتماعية أم وظيفية، وذلك لشغل الوظائف الشاغرة لديهم، فتلك المهارات تعتبر من أهم الأسباب للتوظيف في ضوء المؤهلات العلمية والمهارات المتوفرة لدى الفرد (Riemann, 2006).

ويهتم أصحاب العمل ومديري الموارد البشرية بأدق التفاصيل بما يحتويه الفرد من طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدم للوظيفة ومدى تكاملها مع مهمات الوظيفة، فيبحث المديرون عن أدق التفاصيل في السيرة الذاتية وذلك لايجاد أفضل الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية (Rothstein, Schmidt, Erwin, Owens & Sparks, 1990). تركز السير الذاتية بشكل موضوعي على التطورات الاجتماعية الحاصلة لدى الأفراد وتعزيز تلك التطورات بخبرات ميدانية موضوعية والتي بدورها تهتم بتفاصيل متعلقة بالمهارات المتعددة مثل مهارات الاتصال، والتي من المفروض أن يبدأ الفرد حياته المهنية بها، فعند امتلاك الفرد لمهارة الاتصال يصبح قادراً على التواصل مع الأفراد بشكل ديناميكي يمكنه من التعامل مع جميع

الأفراد باختلاف سماتهم الشخصية وطباعهم المتعددة، وهذه ما تحتاج إليه المنظمات (Franceschini, 2006).

ويركز المديرون على بناء الماضي والخبرات ذات الصلة والتي ينبغي أن تكون مدرجة ومفصلة في السيرة الذاتية ومتسقة بشكل جيد، توضح وتبين بعض المهارات والتي تتمثل في مهارة الاستماع والانصات في ضوء توفر مهارة التركيز، لذلك يفضل العديد، لا بل الكثير من مديري الموارد البشرية من يمتلك تلك المهارات لاختيار الأفراد وتوظيفهم بشكل مباشر(Rosenthal, 1993).

من وجهة نظر الباحثة فإن تحليل المجال الموضوعي هو سرد لأحداث حياة الأفراد بتفصيل أكثر من بنية النص وتمثل معلوماتهم الشخصية و الخبرات و الدورات التدريبية ومؤهلاتهم العلمية بشكل مفصل وذلك من خلال الدخول بشكل مفصل في كل مرحلة مثلا، الدورات التدريبية الدخول في كل دورة بشكل مفصل.

(2.2) المحور الثاني: الصحة التنظيمية (Organizational health)

في السنوات الأخيرة، زاد الأهتمام بمستوى الصحة التنظيمية لأنه أمر حيوي ومهم لكونها قادرة على المنافسة، وتسعى المنظمات بأستمرار بإستخدام المرونة من أجل زيادة صحتها التنظيمية، وإن تزايد الاهتمام بتحليل بيئة العمل في السنوات الماضية، نتيجة للتغيرات السريعة التي حدثت في بيئة الاعمال والتطورات التكنولوجية، جعل المنظمات تسعى الى توظيف الافراد بفاعلية من اجل تحقيق اهداف المنظمة ومن اجل محافظتها على الاستمرار في سوق العمل (Akbaba, 1999). منذ عام 1965 "الصحة التنظيمية" لفتت انتباه ماثلو ومايلز وهوي، ثم وضعت أبعاد لتكون قادرة على قياس الصحة التنظيمية، وهي مهمة لنجاح المنظمة وقد اشار مايلز إلى ان المؤسسة الفاعلة هي ليست فقط التي تقوم بنفس الإجراءات من اجل تحقيق أهدافها بل هي التي

تتطور بأستمرار وأستخدم (Miles,1969) الصحة البشرية كاستعارة مجازية للصحة التنظيمية وهو أول باحث إستخدم هذا المفهوم. وقام العديد من الباحثين بتطوير مفهوم الصحة التنظيمية وأدوات قياسها ومنهم(Sonnabend & Kimpston,1975). وإن الصحة التنظيمية هي واحدة من العوامل المهمة في اقامة التنمية المستدامة داخل المنظمة بشكل عام يتم التعبير عن الصحة التنظيمية بواسطة القدرات والامكانيات التي تمتلكها المنظمة (Hasani, Sheikesmaeili & Aeini, 2015).

ويجب على مديري الموارد البشرية ان يبذلو جهود من أجل تعزيز الصحة التنظيمية عن طريق التزام الموظفين والحفاظ عليهم. ويجب ان يكون هناك روح معنوية جيدة يتمتع بها الموظفين والتأكد من الالتزام الوظيفي للعاملين لتحقق الكفاءة والفاعلية للمنظمة (Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013).

أن الصحة التنظيمية تسعى دائما للبقاء والاستمرار وتسعى دائما للنجاح في الاعمال على المدى الطويل(Sivapragasam & Raya, 2013) .

المنظمات تسعى إلى المحافظة على سمعتها وميزتها التنافسية وهذا الامر غاية بالصعوبة والدقة فهذا يجعلها تهتم باختيار الموظفين بشكل جيد من اجل الحفاظ على صحتها التنظيمية، وان نجاح المنظمة يعتمد على مقدرتها في خلق جو عمل مناسب يسوده الاستقرار والثقة بين العاملين، ان المنظمات التي لا تتمتع بصحة تنظيمية جيدة يجعلها تصبح منظمة غير فعالة (Sezgin, 2009). أن مؤشرات الصحة التنظيمية تختلف من حيث التطبيق والتحليل ، وتنسيق البيئة، والكفاءة وحل المشكلات، والتركيز على المهام البيروقراطية، والابتكار، وتم وضع الصحة التنظيمية من اجل فهم تفاعلات الموظفين واهتماماتهم(Niknami&Zare,2014). إن القيادة من العوامل المهمة التي تؤثر على الصحة التنظيمية، وقد استخدم الباحثون العديد من الطرق للتأكد من تأثير

القيادة على الصحة والعافية للمنظمات. إن عملية تحسين الصحة التنظيمية هي نهج قائم على البيانات، وهو مصمم لمساعدة القادة على تحسين قيادتهم وفعاليتها التنظيمية. وأنها تشمل عملية التحسين الدوري، وجمع البيانات، والتفسير، وفريق الموارد البشرية، وفريق التدريب والمتابعة ودورات الدعم. والهدف من ذلك هو وضع القادة في موقف إيجابي واستباقي لاستخدام البيانات ونظم للدعم من أجل تحسين فعالية وحداتهم الإدارية (Brosnahan,2011).

وترى الباحثة إلى أن الصحة التنظيمية هي من أهم الأمور التي يجب الأهتمام بها لانها تساهم في تطوير القدرات التنظيمية وتحقيق الاهداف عن طريق الأهتمام بالعاملين وتدريبهم بشكل مستمر لكي تبقى المنظمة قوية وقادرة على المنافسة.

(1.2.2) : مفهوم الصحة التنظيمية

عرفها Miles (1969) بأنها: قدرة المنظمات على أن تعمل بكل كفاءة وبكل فاعلية وأن تنمو في ظل التطورات المستمرة، من أجل خلق نظام متكامل لتحقيق الاهداف المحددة. عرفها كل من(1992) Rego, Hoy, Tarter, Kottkamp & Tarter : بأنها الحالة التي يوجد فيها المستوى الإداري والمستوى الفني، وأنها تقوم بتلبية حاجاتها، كما أنها تتغلب على القوى الخارجية التي تقوم بتهديدها أثناء القيام بعملها.

عرفها (2000) Vansant: بأن الصحة التنظيمية حالة مستمرة من الرضا الوظيفي، التي تساهم فيها جميع الهياكل التنظيمية سواء كانت رسمية او غير رسمية، وهي تسعى بأستمرار الى تحسين بيئة العمل للأفراد الموجودين في المنظمة.

يعرفها(2006) Korkmaz بأنها : هي مجموعة من الخصائص التي تتميز بها المنظمات، ولها تأثير على أداء الأفراد ورضائهم الوظيفي وسلوكهم الوظيفي.

وتعرف على أنها: منظمة تعمل على تحقيق أقصى قدر من التكامل بين أهداف العمال من أجل الرفاه وأهداف الشركة الربحية والإنتاجية (Hansson, 2008).

كما تعرف على أنها: تعبر عن ما يدركه العاملون من اساليب وخصائص التي يكون لها تأثير في سلوكهم وانجازاتهم (اليامي،2010).

ومن وجهة نظر كل من (2011) Motevallizadeh & Zakiani هي المكان الذي يدفع الأفراد على العمل فيه على مصلحة عميقة، وان الصحة التنظيمية تلعب دوراً بناء للغاية في فعالية السلوك من حيث البنية البدنية والعقلية.

ومن وجهة نظر أخرى: قدرة المنظمة للحفاظ على التوازن والانسجام والنمو وهي تسعى إلى تحسين الأداء التنظيمي، وهي ضرورية لفاعلية المنظمة، للتمكن من تحقيق اهداف المنظمة(Hong, Law & Toner, 2014).

ومن وجهة نظر كل من (2015) Hasani, Sheikhesmaeili & Aeini هو المكان الذي يدفع الأفراد على البقاء والعمل والشعور بالفخر وانها مفهوما جديدا من اجل تطوير وتحسين الهيكل التنظيمي وخلق نظام فعال من اجل تحقيق الاهداف.

وتعرف على أنها مقدرة المنظمات على العمل بفاعلية والتكيف بشكل ملائم، من اجل التغلب على جميع المشاكل(Dess, Mcnamara &Eisner, 2016).

وترى الباحثة من خلال التعريفات المذكورة إلى إن الصحة التنظيمية تركز على نحو عميق على سلوكيات الأفراد وتحرص على أن تزيد الكفاءة والفاعلية في المنظمة من خلال التحسين المستمر من اجل تحقيق الاهداف، عبر توفير بيئة عمل صحية.

(2.2.2): أهمية الصحة التنظيمية

إن الصحة التنظيمية تعمل على ازالة العقبات من خلال تطور المنظمات ومواكبة التكنولوجية، وبذلك تعد من المفاهيم التي نالت اهتمام كثير من الباحثين وجاء هذا الاهتمام نتيجة أن أغلب المنظمات تعاني من غياب الاستقلالية في العمل،عدم المقدرة على التكيف، مما يؤدي إلى دلالات سلبية على العاملين في المنظمة (اليامي،2010). تلعب الصحة التنظيمية دورا مهما في تمكين الموظفين لكي يحملو المعرفة والخبرات عن طريق التزامهم الوظيفي. (Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013). وأنها تسعى إلى تحسين الأداء الوظيفي للموظفين عن طريق تحفيزهم من اجل تحقيق أهداف المنظمة (Bevans, Richard & Philp, 2007) والصحة التنظيمية هي ضرورية للفاعلية التنظيمية (Afrassiabi, Rezvani & Ghorbani, 2012; Omoyemiju & Adediwura, 2011) . وأنها تسعى إلى تحقيق التميز ويتم التركيز بشكل اساسي على تهيئة بيئة عمل مناسبة للموظفين لتفعيل طاقاتهم من أجل تحقيق الأهداف (Sivapragasam & Raya, 2013). إن تقبل التنوع والأفكار الجديدة يجعل المنظمات لديها مناخ صحي جيد وهي جديرة بالثقة في تبادل المعلومات والمرون

والإبداع لإجراء التغييرات اللازمة استنادا إلى البيانات التي تم الحصول عليها، وإن وجود دعم داخلي وخالي من أي خوف او تهديد يجعل المنظمة صحية (Jenaabadi & Javan, .2014) أن احد أسباب فعالية الموظفين هو الإبداع وهذا يؤدي إلى اختيار الموظفين الفعالين والمبدعين وبالتالي تنجح المنظمة والإدارة التي تستخدم المرونة في التعامل مع الموظفين وتسعى دائما الى التغيير المستمر يجعلها إدارة ناجحة وهذا يجعل الموظفين يشعرون بالثقة مما يجعلها منظمة فعالة (Gorgij,Vazife & Mirzadeh, 2014).

أن العنصر البشري هو أهم عامل في نجاح المنظمات لذلك يجب الأهتمام به من أجل توفير بيئة عمل جيدة، لذلك يجب على المديرون الأهتمام بالعنصر البشري (Niknami & Zare, 2014). الصحة التنظيمية هي واحدة من أهم المؤشرات الأكثر تعبيرا و وضوحا من "الفاعلية التنظيمية" ومن أجل تحسين أي عملية في المنظمة نحتاج إلى فهم الوضع القائم وتحديد نقاط القوة والضعف وتصميم خطط مدروسة، وتعتمد أستراتيجية إدارية على إلمام الموظفين مع الشخصية الخاصة بهم (Polanyi, 2007).

في ضوء ماتقدم ترى الباحثة أن الصحة التنظيمية لها أهمية بالغة، وهي تعتمد على المديرين و كيف يستطيعون تهيئة مكان مريح وصحي للعاملين لكي يستطيع العاملين العمل بكل حماس وثقة ويستطيعون الأعتماد على أنفسهم وعلى حل المشاكل والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة من دون صراعات وتكاليف اضافية .

(3.2.2) : أبعاد الصحة التنظيمية

اتفقت (دراسات الصرايرة والطيط، 2010 على الأبعاد التي ذكرها مايلز في قياس الصحة التنظيمية; Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013, Mohammadisadr, Mohammad & Arbabisarjou, 2012; Kimberly & Bouchikhi, 1995) لذلك أعتمدت هذه الابعاد في الدراسة الحالية، وهي:

1. **الهدف والمهمات الوظيفية (Objective and functional tasks)**: الاهداف يجب أن تكون سهلة الفهم ومقبولة وقابلة للتحقيق من قبل أعضاء المنظمة ويجب ان تكون المهمات واضحة لكي تتحقق الأهداف (Moses,2010). ويعرفها (1969) Miles بأن وضوح الهدف هو قبول للهدف والغاية التي يسعى المديرون إلى تحقيها. و الأهداف هي النتيجة النهائية التي تسعى المنظمات من أجل الوصول أليها وتحقيقها ، وهذا الذي يميزها عن غيرها من المنظمات

(العلاونة و عبيدات،1999). الوظيفة التي يخدمها هدف العمل هو التواصل بوضوح من حيث النتيجة المطلوبة من العمل، والمبادئ التوجيهية لتحديد ما اذا كانت يصعب تحقيقها أم لا. ويجب أن تكون الأهداف قابلة للأنجاز لكي تستطيع المنظمات الوصول اليها وتحقيقها(Nickols,2016)، ويعرف الهدف كل من Hoy & Fedman, 1987 أن الأهداف يجب أن تكون معمولة بطريقة سهلة و واضحة وقابلة للتحقيق من قبل الإدارة. ويعرفه كل من (Mohammadisadr, Mohammad & Arbabisarjou, 2012) الهدف بأنه يجب أن يكون في بيئة صحية، ويجب أن يكون قابل للتحقيق وتكون الأهداف مصاغة بطريقة واضحة وسهلة. المهمات الوظيفية يجب أن تكون واضحة ومحددة لكل موظف في المنظمة، ويجب أن يعرف كل موظف مهمته ويجب تحديدها حسب الوقت المحدد لها (Bezdek, 2013).

2. **الحالة الداخلية للمنظمة (The internal situation of the organization)**: وهي الخصائص المتعلقة بالمنظمة وهي تتعلق بتسخير الموارد والاستخدام الافضل والتماسك والمعنويات وتطوير خطط عمل جديدة والحصول على التغذية الراجعة من تطبيق هذه الخطط (الصرايرة والطيط، 2010). الحالة الداخلية للمنظمات تقوم بتحديد القيادة والقوة التنظيمية وأولويات التحسين التي تتخلل المنظمة. وعرض هذه البيانات في النماذج المفاهيمية التي توفر أطار لنقل الأفراد والفرق من الاعتماد على الاستقلال إلى الترابط ، وتوفر عملية منهجية، تعاونية لمساعدة القادة على تحسين القيادة والمهارات التنظيمية من خلال إستخدام نماذج التدريب الفعال، و تسهل تطوير وتنفيذ الهياكل والإستراتيجيات اللازمة لتحقيق الأهداف على مستوى المنظمة، و إستخدام البيانات التي تركز على مبدأ الاعتقاد القيادة لتسهيل مواءمة القرارات في جميع أنحاء النظام، وتوفير بنية تحتية مفاهيمية كأساس لإنشاء النظم و / أو صيانتها و / أو تعديلها (Brosnahan,2011).

تسخير الموارد: نسبة الموارد التي تستخدم في العمل، و يتم توزيع العمل داخل المنظمة في الطريقة الأكثر فعالية حسب المطلوب وهناك ترابط بين المطالب والإحتياجات، والموارد تنقسم إلى موارد بشرية ومادية(Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013). وعرفها مايلز بأنها: مدى توافر المواد والأدوات لدى الأفراد ومقدرتهم على توفير هذه المواد (Miles,1969)

المعنويات: أحساس يشعر فيه الفرد ويجعله يستعد لزيادة الإنتاجية، والروح المعنوية هي شعور الأفراد بالراحة لأنهم سوف يحلون المشاكل التي تحدث في المنظمة وهذا يزيد من تماسك الأفراد فيها (Jackall, 2010) **والتماسك** :هو إرتباط وثيق بين الجماعات في مختلف الجوانب من ناحية الغايات والأهداف، وكل الجماعات تسعى إلى الأستمرار والبقاء في مسيرتهم في المنظمة(عاشور،2017).

3. النمو والتغيير الوظيفي (Growth and Career Change): التغيير ظاهرة طبيعية تقوم على عمليات ادارية معتمدة ويهدف التغيير للتكيف مع البيئة الاجتماعية الخارجية بطريقة افضل وخصائص التي ترتبط معها وهي الابداع، الاستقلالية، التكيف، حل المشكلات (Mohammadisadr, Mohammad & Arbabisarjou, 2012). **والتغيير**: هو قدرة المنظمة على إحداث تصحيح بأستمرار(Akbaba,1999)، وقد ساهمت نظرية التغيير الداخلي بعمق في فهمنا وهي من المصادر الأساسية للنمو الأقتصادي والتنمية مع الأبتكار الأفقي والرأسي والتأكيد على الآثار الهامة من أجل سياسة النمو (Grossmann & Steger, 2007). أن التقدم التكنولوجي من خلال أبتكارات العمليات لعب دورا رئيسيا في النمو والتغيير ايضا في العصر الحديث (Mokyr,2005). **الإبداعية أو الإبداع:** هو إستخدام كل المواهب التي يمتلكها الأفراد والأستفادة منها في البحث. من أجل اكتشاف أساليب جديدة أو التوصل إلى حلول مبتكرة وفيها إبداع من أجل حل المشاكل التي تواجه المنظمة وهذا الأمر يولد لدى الأفراد

الشعور بالأمان والثقة نحو البحث والابداع . إن أنتاج الأفكار الإبداعية ليس بالضرورة تنفذ أنما يجب أن ينظمها دافع لدى الأفراد لوضع أفكارهم موضع التطبيق والتنفيذ والقدرة على التواصل(Baer, 2012). **التكيف:** مقدرة العاملين على التكيف مع كل المتغيرات التي تحدث في العمل سواء كانت داخلية أو خارجية (Miles, 1969). **الاستقلالية:** وهي استقلالية كل من الموظفين والمنظمات، الأستقلالية تعني ان نعطي للموظف الصلاحية في إنجاز المهام الموكله لديه (Picciotto, 2013).

ترى الباحثة أن النمو والتغيير الوظيفي هم أمران ضروريان في أي منظمة، لأن في ظل التنافس الشديد بين المنظمات يجب عليها أن تبحث في نموها و في التغيير المستمر من أجل بقائها .

(4.2.2): أهمية قياس الصحة التنظيمية (Importance of Measuring Organization Health)

قياس صحة المنظمة أمر ضروري، لكن المديرين لا يقيسون صحة منظماتهم حتى تواجههم أزمات. ومن أجل تحقيق وأستدامة الصحة التنظيمية ينبغي تشكيل هيكل تنظيمي صحي ابتداء من إنشاء المنظمة واتخاذ تدابير ضد المشكلات التي قد تحدث، ويجب قياس الصحية بشكل دوري. والهدف من قياس صحة المنظمات ليس فقط للكشف عن الوضع، ولكن أيضا لإعداد خطط التحسين بناء على النتائج التي تم الحصول عليها. المنظمة كونها صحية أو غير صحية دليل على الحاجة للتغيير والابتكار، والشيء الأساسي هو تحديد الأسباب التي تجعل الهيكل التنظيمي غير صحي. قياس صحة المنظمة أمر أساسي خاصه في تحديد وحل المشاكل من خلال نقاط القوة والضعف في المنظمة والفرص والتهديدات (Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013).

(3.2): المحور الثالث إجراءات الإختيار:(Selection Procedures)

في ظل التغيرات الاقتصادية، الاجتماعية والتكنولوجية التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية والتي من أبرزها شدة المنافسة، سيطرة المعلومات على كل المجالات وغيرها من التغيرات التي تتطلب من المؤسسات إختيار كم هائل من القرارات من اجل تحقيق الأهداف المرغوبة (Erdem, 2016) ، إن تحديات مديري الموارد البشرية هو خلق مجموعة من الموظفين المتميزين في المؤسسة، وهذا يبدأ من عملية إختيار الموظفين وقد إستخدم مديري الموارد البشرية أسلوب المقابلة كطريقة لإختيار الأفراد (Ullah, 2010) . إن عملية الإختيار هي واحدة من أهم عوامل النجاح التنظيمية من خلال إختيار أفضل المتقدمين لملء الشواغر المحددة في المنظمة (Dodangeh, Sorooshian & Afshari, 2014) .

إن الموضوعية هي شعار نجاح أي عملية إختيار للموارد البشرية، أي تحيز لإختيار الفرد هو انتقاء عنصر بشري غير مؤهل للتعين، أي دخول شخص غير صالح للمنظمة فذلك سوف يؤثر على أداء المنظمة في المستقبل(عقيلي، 2009). جميع ارباب العمل يبحثون عن أحسن الموظفين، ولكن عدد قليل جدا من يعرف بالضبط كيفية زيادة فرصهم في العثور على الشخص المناسب ومن أهم العوامل التي تحدد النجاح المستمر للمنظمات هي الإختيار الصحيح للأفراد سواء كان من داخل المنظمة أو خارجها (Mills & Betty, 2007).

من أحد أسباب التي تؤدي إلى أنخفاض مستوى الأداء في المنظمات هو سوء الإختيار، الذي لا يراعي فيه الأسس الصحيحة في الإختيار بالتالي يؤثر على الفرد نفسه وعلة إنتاج المنظمة (ماهر، 2014).

إجراءات الإختيار هي وظيفة حيوية لإدارة الموارد البشرية لأي نوع من تنظيم الأعمال، فالموارد البشرية تعتمد على هذه الوظيفة لانها فعالة ومهمة لأن الإختيار الخطأ للمتقدم الغير

كفؤ يأتي بالتكلفة العالية للمنظمة وهذه التكلفة لاتستطيع المنظمات تحملها بالتالي الهدف العام من إجراءات الإختيار داخل المنظمة هو الحصول على جودة الموظفين لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة (Gamage, 2014).

من خلال إجراءات الإختيار نستطيع الحصول على أفضل المتقدمين للحصول على الوظيفة اذا كان إختيارنا جيد (Obikeze & Obi, 2004) . إجراءات الإختيار توفر مجموعة كبيرة من المتقدمين المؤهلين للوظيفة، ويجب إختيارهم بطريقة موثوقة وسليمة لكي ننفع المنظمة (Okoh, 2005) وأكد Vyas (2011) بأن الأتجاه الحالي هو أن المنظمات تبحث عن أساليب من أجل تقليل الوقت والجهد في عملية إجراءات الإختيار. وقد حذر كل من Munyon, (Summers & Ferris, 2011) على أن أساليب الإختيار يجب أن تترجم إلى مزايا تنافسة للشركات و أيد كلامهم Devaro (2008)، بأن الإختيار الصحيح ممكن أن يؤدي إلى نتائج أيجابية وساعدت عمليات إجراءات الإختيار للحصول على الأفراد المناسبين لشغل وظائفهم الشاغرة. ويبين كيف يمكن للمنظمات من جميع الأحجام إستخدام إجراءات التوظيف الفعال كمصدر للميزة التنافسية المستدامة، وكيفية تطوير إجراءات الإختيار لأنه أمر مهم جدا، بما في ذلك إجراء تحليلات للوظائف، وتحديد وقياس الأداء الوظيفي، وتحديد تنبؤات الأداء التي تكون صالحة وإستخدام هذه المعلومات لاتخاذ قرارات التوظيف السليمة والصحيحة (Ployhart, Schneider & Schmitt, 2006).

تنظر الباحثة إلى أن إجراءات الإختيار هي عملية مهمة وخطرة اذا كان الإختيار غير صحيح، فيجب على المنظمات إختيار المتقدمين بطريقة صحيحة ومبنية على أسس صحيحة.

(1.3.2): مفهوم إجراءات الإختيار

تعرف إجراءات الإختيار: هي العمليات التي تقوم بها كل المنظمات من أجل إختيار افضل متقدم لوظيفة معينة، ويجب إن يتوفر في المتقدم جميع المقومات لشغل هذه الوظيفة، ويتم هذا الإختيار وفق لمعايير حددتها تلك المنظمة (ماهر،2014). وتعرف: عملية تطابق قدرات وخبرات ومؤهلات المتقدمين للوظيفة مع شروط الوظيفة (الجميلي، 2004). وتعرف على إنها : العملية التي يتم بموجبها المفاضلة بين المتقدمين للوظيفة وإختيار الأفضل من بينهم حسب المواصفات المطلوبة (الصطوف وميا،2006). يعرفها السالم وصالح (2006): هو العملية التي يتم من خلالها فحص كل طلبات المتقدمين للعمل من أجل التأكد اذا كانت تتطابق مع متطلبات الوظيفة من أجل تعيينهم. ومن وجهة نظر دره والصباغ (2010): هي مرحلة أساسية في عملية التوظيف، والهدف الاساسي منها إمداد إحتياجات المنظمة من الموارد البشرية من أجل الحصول على انتاجية عالية لكي نستطيع تحقيق اهداف المنظمة. ومن وجهة نظر أبو شيخة (2010): المفاضلة بين عدد من الأفراد الراغبين بالتقدم إلى وظيفة شاغرة، واختيار أكثرهم ملائمة لشغل هذه الوظيفة. ومن وجهه نظر صالح (2012): عملية جمع المعلومات عن الأفراد الذي تم استقاطبهم لاتخاذ القرار بأختيار الانسب. ومن وجهة نظر(2013) Lal: هو عملية ألغاء المتقدمين الذين لا تنطبق مواصفاتهم مع متطلبات الوظيفة وتحديد أفضل المتقدمين من بينهم. ومن وجهة نظر أخرها يعتبرها(2015) Noe, Hellenbeck, Gerhart & Wright: العميلة التي من خلالها يتم اختيار الشخص المناسب لوظيفة معينة ويمثل هذا الشخص بمثابة وسيلة للمنافسة.

ترى الباحثة إلى أن إجراءات الإختيار هي عملية تقوم بها الإدارة من أجل إختيار أفضل المتقدمين و وضعهم في الوظيفة المناسبة.

(2.3.2) : أهمية إجراءات الإختيار

هي من العمليات المهمة في العمل الإداري لذلك يسعى مديري الموارد البشرية بالأهتمام بها، لإن أداء المنظمات يعتمد على أداء العاملين في هذه المنظمة، فكلما كان العاملين لديهم القدرات والخبرات فهذا سوف ينعكس على أداء المنظمة بشكل أفضل لذلك يجب وضع الشخص المناسب للوظيفة بالمكان المناسب من أجل تحقيق الأهداف (درة والصباغ، 2010). وإنها مسألة مهمة في الموارد البشرية وأي منظمة تنظر إلى الموارد البشرية على أنها المصدر الرئيسي للميزة التنافسية لذلك يجب ان نختار بشكل صحيح لإن اختيارنا سوف ينعكس على المنظمة فعندما يكون الإختيار خاطئ فهذا سوف ينعكس على صحة المنظمة (Coyle-Shapiro, Hoque, Kessler, Pepper, Richardson, & Walker, 2013) ، وكلما توسعت المنظمات وكانت تهتم بأختيار افضل الأفراد وتعطيهم الحوافز المادية والمعنوية هذا سيجعلها تتمتع بسمعة طيبة بالمجتمع (القريوتي، 2010).

من العوامل المهمة في إختيار الأفراد هي المقابلة من خلالها نستطيع معرفة قدرات وأمكانيات المتقدمين (Wolf, 2007). لذلك عند قبول فرد نتوقع منه سلوكا إيجابيا والحقيقة تكون عكس ذلك فيكون الفرد غير مؤهل فهذا يعني سوء الإختيار وعند رفض فرد لتوقعنا ان سلوكه كان سلبيا وغير قادر على تحقيق النجاح، والحقيقة هي العكس انه شخص مؤهل فهذا إختيار سيء (صالح، 2012).

أصبحت إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات والمزيد من المنظمات تركز في الأهتمام على الأفراد، في المنظمات الحديثة اليوم، وجود الموارد البشرية الاستراتيجية تعتبر الإدارة مساهمة رئيسية في الحفاظ على الميزة التنافسية. وأن توظيف وإختيار الموظفين المناسبين للقيام بذلك هو ميزة أخرى، وانه أمر معقد. في الوقت الحاضر، معظم المنظمات الكبيرة لديها قسم الموارد البشرية، قسم من الداخل وقسم من الخارج ، الجوانب التي تساهم في الأداء، تشمل بعض العمليات التدريب

والتطوير والأداء، صورة الشركة، وكشوف المرتبات والموظفين (Argue, 2015). وتشكل إجراءات الإختيار جزءا رئيسيا من إستراتيجيات الموارد الشاملة للمنظمة، والتي تحدد الأفراد من أجل البقاء والنجاح في المنظمة (Elwook & James, 1996). والغرض الأساسي من الإختيار هو إختيار المتقدم المناسب لملء مختلف الوظائف في المنظمة (Gamage, 2014).

والأهم من ذلك يجب أن تكون المنظمات أو الشركات مسؤولة عن أتخاذ إجراءات الإختيار ولديها معلومات كافية و كيف يمكنها أن تستند أليها عند القيام بعملية الإختيار(Bohlander, Snell & Sherman, 2001). كما لاحظ روبنز، سياسات الموارد البشرية والممارسات تمثل قوى مهمة لتشكيل سلوك العاملين(Robbins, 2005).

وتنظر الباحثة إلى إجراءات الإختيار بأنها ركن مهم من اركان عملية الإختيار لذلك يجب تنفيذها بشكل صحيح ومدروس فهذا سيجعلها تساهم في تحقيق نجاح المنظمات .

(3.3.2): أبعاد إجراءات الإختيار

ذكرت العديد من الابعاد في الادبيات واتفق كل من (Sekiguchi, 2004; Wolf, 2007; Cable & Derue, 2002; Cable & Judge, 1996; Kristof, 1996; Caldwell & O'Reilly, 1990; Lauver & Kristof – Brown, 2001; Kennedy, 2005).

على هذه الابعاد لذلك أعتمدت عليها و لأنها قابلة للقياس وتم إختبارها ميدانيا.

1. **توافق مقدرات مقدم الطلب (Agree the Capabilities of the applicant)**:هي التطابق بين مستوى معارف ومهارات ومقدرات المتقدمين ومتطلبات الوظيفة المحددة من اجل فاعلية المنظمة وكفاءتها وقدرتها على الاستمرار (Wolf,2007). المديرين عادة يجمعون المعلومات عن المتقدمين للوظائف عندما يكون هناك طلب للوظائف الشاغرة ويبدأ بأحضار الأسماء ثم يبدأ بالمقابلة ثم يختار من بين المتقدمين، وعلى المتقدمين لطلب وظيفة ما يجب تقديم كل المعلومات التي تخصهم عن طريق وثيقة تثبت مؤهلاتهم وقدراتهم وخبراتهم ويجب أن

تكون مطبوعة لكي يستطيع المدير الإختيار من بينهم حسب هذه المعلومات ومقارنتها بالوظيفة، بعض مديري الموارد البشرية تطلب من المتقدمين بملء طلب عند التقديم حتى يقرر المدير بمن يريد المقابلة (Born & Taris, 2010). وتستخدم مراكز عندما يكون هناك أكثر من متقدم تلائم هذه الوظيفة وعادة مايكون له الخصائص التالية وهي تحديد السلوكيات اللازمة للمتقدمين اذا تتناسب مع الوظيفة، تحديد التاريخ والمكان ومدة عملية تقيمهم و إستخدام التدريبات وهي فردية أو جماعية، بالاضافة إلى تمارين المجموعة، ومراكز تقييم لقياس الأداء من حيث الكفاءات للوصول للمستوى المطلوب ويوجد عدد كبير من المراقبين الذين يقيمون المتقدمين(Luminita, 2009). من ناحية أخرى قد تطالب البيئة بكل المساهمات للأفراد من حيث الجهد والوقت وجميع الألتزامات والمعرفة والمهارات والقدرات ومن خلالها هذه الأمور يتم تحقيق "توافق مقدرات مقدم الطلب" وتحدث عندما يكون الفرد لديه القدرات اللازمه لتلبية المطالب البيئية (Sekiguchi, 2004).

2.**التوافق مع احتياجات العرض (Compatibility with Supply needds)**: هو التطابق الذي يحدث عندما تتوفر احتياجات ومتطلبات الموظفين في وظائفهم، وتتطلب وجود وظائف تحتاج إلى من يشغلها ويمكن التأثير فيها واقعيا لانها مرتبطة ارتباطا قويا بطبيعة سوق العمل (Wolf, 2007).

وتعرف بأنها التطابق بين الاحتياجات الموظفين والمكافآت التي يتلقونها مقابل خدماتهم ومساهماتهم على الوظيفة ، لأن جزءا من الدافع الأساسي للأفراد الدخول إلى سوق العمل، واستعرض الوظائف للوصول إلى المنظمات التي تقدم المكافآت لهم، يجب على المنظمات أن تصقل تصورات الموظفين وتجعل الربط الافضل بين النظرية و قياس توقعات مواقف الافراد وسلوكياتهم(Simon,1951). توفر البيئة الموارد النفسية والمالية، ومن خلال الفرص التي تتعلق

بالمهمات وبالعلاقات الشخصية وعن طريق النمو التي يطلبها الأفراد، من خلال هذه الموارد وإحتياجات الأفراد يتم تحقيق "التوافق مع إحتياجات العرض" (Sekiguchi,2004).

ترى الباحثة من خلال هذين المفهومين (توفق مقدرات مقدم الطلب والتوافق مع إحتياجات العرض) يكملون بعضهم البعض، من خلال مفهوم التصور التكميلي.

3. ملائمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة (The congruence of an individual's personality and values with the culture organization):

تشارلز هاندي (Charles Handy) هو الفيلسوف المعروف الذي تخصص في ثقافة المنظمة. وفقا لنموذج تشارلز هاندي، ثقافة المنظمة هي التعبير عن كل من قيم المنظمات وعاداتها ومعتقداتها داخل المنظمة من خلال الطرق أو أنماط الحياة ويتم بناء الثقافة من قبل مجموعة من الأفراد ومن ثم تتوارث للأجيال. فثقافة المنظمة هي نظام من الافتراضات والقيم والمعتقدات المشتركة، التي تحكم كيفية تصرف الناس في المنظمات. هذه القيم المشتركة لها تأثير قوي على الناس في المنظمة وهي أناقة الفرد، وتصرفاته، وأداءه للوظائف (Handy,2013).

عرفها (2001) Parks, Bochner & Schneider تستخدم لوصف التطابق بين الأهداف الفردية و والأهداف التنظيمية أو التفضيلات الفردية واحتياجاتهم والهياكل أو النظم التنظيمية .

كل منظمة تتطور وتحافظ على ثقافتها وتكون فريدة من نوعها، وتوفر مبادئ توجيهية وحدود لسلوك أعضاء المنظمة وهي ايضا كيف يتم التفاعل بين الأفراد مع بعضهم البعض لكي ينتج عن ذلك نمط سلوكي موحد لجميع العاملين في هذه المنظمة (Martins & Terblanche, 2003). وهي مفهوم التوافق بين الموظفين ومنظماتهم، يمكن أن ينشأ التوافق من طرف واحد يورد حاجة للطرف الآخر، وقيم مماثلة عبر الأطراف، أو كليهما و تنجذب الأفراد إلى المنظمات ذات القيم المماثلة والمنظمات تميل إلى توظيف هؤلاء الأفراد خلال عملية الاختيار. وأخيرا، ترى الإدارة الموظف مباشرة بمدى توافقه مع المنظمة، مما يؤدي إلى الإختيار إما الاستمرار في العمل

أو مغادرة العمل (Arthur, Bell, Villado & Doverspike, 2006). تعرف الثقافة التنظيمية بأنها القيم والمعتقدات المتعمقة (غالبا ما تكون دون اللاوعي) التي يتقاسمها الأفراد في المنظمة. وتتجلى الثقافة التنظيمية في الخصائص النموذجية للمنظمة (Lundy & Cowling, 1996). ومن ثم فإنه يشير إلى أنها مجموعة من الافتراضات الأساسية التي عملت بشكل جيد في الماضي أنها مقبولة باعتبارها افتراضات صحيحة داخل المنظمة. يتم الحفاظ على هذه الافتراضات في العملية المستمرة للتفاعل البشري الذي يتجلى في المواقف والسلوك، وبعبارة أخرى الطريقة الصحيحة التي يتم بها الأمور أو ينبغي فهم المشاكل في المنظمة Hellriegel & Slocum &) (Woodman,1998; Smit & Cronje, Brevis, Vrba & DeKlerk, 1997 إذ إن الثقافة هي موجه للسلوك التنظيمي البشري داخل كل المنظمات، فالثقافة توفر معايير سلوكية يلتزم بها جميع العاملين في المنظمة، وهي شيء أساسي وجوهري في جميع المنظمات المعاصرة، وقيم الأفراد تعد من العناصر الاساسية في ثقافة المنظمة، وثقافة المنظمة تكون أما قوية أو ضعيفة حسب قدرات المنظمة، فأذا كانت المنظمة قوية وعندها ثقافة جيدة فهذا يجعلها تتقبل في المجتمع والعكس صحيح (عقيلي، 2009). وتشكل الثقافة التنظيمية جزءا لا يتجزأ من الأداء العام للمنظمة، و توفر ثقافة قوية و قيم مشتركة تضمن أن كل شخص في المنظمة يسير على نفس المسار. ويمكن تقسيم الدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في المنظمة إلى وظائف الثقافة التنظيمية والتأثير الذي تمارسه الثقافة التنظيمية على العمليات المختلفة في المنظمة (Robbins,2005).

ترى الباحثة بأن ثقافة المنظمة هي القيم والعادات التي تمتلكها المنظمات ولها معايير خاصة بها يجب أن يلتزم جميع الذين يعملون بها، وهي تعتمد على مقدرات العاملين ولكل منظمة ثقافة خاصة بها.

ثانيا: الدراسات السابقة

نعرض في الادنى مجموعة من الدراسات العربية والاجنبية المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية:

1. دراسة (Rosenthal,1993) بعنوان: Reconstruction of life stories: Principles of selection in generating stories for narrative biographical interviews. هدفت الدراسة إلى التعرف على حياه العاملين والإختيار من بينهم ، وتعتمد هذه الدراسة على بناء السيرة الذاتية الشاملة . إعادة بناء تاريخ الحياة يتطلب أولا وقبل كل شيء تحليل البيانات التي هي عليه أي قبل إعادة بناء معنى السيرة الذاتية للتجارب والأحداث الفردية لهم. وشملت عينة الدراسة جميع العاملين في المنظمة وكانت عن طريق المقابلات، ومن بين أهم نتائج الدراسة أن إجراءات الإختيار تعتمد على تحليل السير الذاتية وكيف يمكن للفرد ان يسرد مجموعة من الوقائع والتجارب العلمية والعملية وإيصالها إلى فئة معينة من المجتمع بطريقة مفصلة للأستفادة منها.

2. دراسة (Kimberly& Bouchikhi,1995) بعنوان: The dynamics of organizational development and change: How the past shapes the present and constrains the future. Organization Science هدفت الدراسة الى تطوير المدرسة الوظيفية في أمريكا الشمالية، وتوفير بيانات قابلة للمقارنة لبناء نظريات للتعميم، و تؤكد على أهمية تحليلية لفهم كيف ولماذا المنظمات تسعى الى النمو والتغيير الوظيفي، ويتطلب ذلك تبني منظور الطولي والتركيز على مزيج من العوامل، سواء كانت داخل المنظمات او خارجها، وهذا المزيج يؤثر على تطوير المنظمات وتطوير ثقافتها، ويرى البعض أنه ينبغي توفير بيانات قابلة للمقارنة لبناء نظريات للتعميم، فيما يتعلق بالمعرفة التي يجب أن تتولد من خلال بناء السير الذاتية، الأسلوب المستخدم في الدراسة هو الأسلوب الكمي، وأستخدام اسلوب المقابلة ٬ و كانت

عينة الدراسة تسعة موظفين في الشركة. أبرز نتائج الدراسة ان النمو والتغيير الوظيفي يعتمدعلى تحليل السير الذاتية وكذلك فان الحالة الداخلية للمنظمة لها علاقة بتحليل السير الذاتية.

3. دراسة (Lauver&Kristof-Brown,2001) بعنون : Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. هدفت هذه الدراسة إلى كشف العلاقة بين تصورات الموظفين عن الوظيفة الشخصية والمنظمة الشخصية، وتظهر بيانات المسح التي تم جمعها من قبل231 موظفا ، 104 من الموظفين في المكاتب و 127 من السائقين، في شركة وطنية لنقل الشاحنات ارتباطا منخفضا (r = .18) بين نوعي الإبلاغ الذاتي و كان لكل من الوظيفة الشخصية والمنظمة الشخصية أثرا مناسبا على الرضا الوظيفي. كانت شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة أفضل تنبؤ لانهاء من كان من إحتياجات العرض و مقدرات مقدم الطلب أفضل للتنبؤ ولكن هنا أختلاف بسيط فيتاثيرها النسبي على الرضا الوظيفي،كما تم دعم العلاقة الإيجابية المتوقعة بين أداء شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة والأداء السياقي . نتائج الدراسة تبين تصورات الموظفين عن التوافق مع إحتياجات العرض، ومقدرات مقدم الطلب وشخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة من خلال الخبرات والمؤهلات والتعامل معها على أنها من أساسيات إجراءات الاختيار في المنظمة.

4. دراسة (Cable&Derue,2002) بعنوان: The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. هدفت هذه الدراسة ما إذا كان الموظفون يطورون تصورات حول 3 أنواع مختلفة الأبعاد وهي توافق مقدرات مقدم الطلب،التوافق مع إحتياجات العرض، ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة. فإن النتائج المستخلصة من تصميم طولي من 187 مديرا تدعم كلا من التقارب وصحة تمييزية من أنواع مختلفة من التصورات وكانت مرتبطة بالنتائج التي تركز على المنظمات (مثل تحديد الهوية التنظيمية

والمواطنة والسوكيات وقرارات الدوران)، والتوافق مع إحتياجات العرض والتوافق مع مقدرات مقدم الطلب كانت مرتبطة بالرضا الوظيفي والألتزام المهني، و يوجد ملائمة بين شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة من حيث الاهتمام باتزان شخصية الفرد، وأن الإدارة تعطي المؤشرات اللازمة لملاءمة الخبرات الخاصة بالمتقدمين في ضوء متطلبات الوظيفة وذلك عن طريق إختبارات بسيطة.

5. دراسة (أبو شتال، 2005) بعنوان: مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل، شملت عينة الدراسة جميع الأطباء في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة، وبلغ عددها (422) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: أن مستوى الصحة التنظيمية لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية التابعة لوزارة الصحة جاءت بدرجة متوسطة، وجود علاقة سلبية بين أبعاد الصحة التنظيمية ومصادر ضغوط العمل لدى الأطباء في المستشفيات الحكومية، وجود أثر هام لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، الثقة، المعنويات، التكيف، تسخير المصادر، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية) في مصادر ضغوط العمل.

5. دراسة (Wolf,2007) بعنوان: The Role and Importance of Person-organization Fit in the Selection Interview with Senior Level Candidates. ProQuest. هدفت هذه الدراسة الى دور وأهمية المستوى الأعلى لمهنيي الموارد البشرية وتحدد الدراسة أيضاً كيفية تصور أفراد التنظيم هل هي تتناسب مع إختيار المتقدمين من الرتب العليا. إن التطابق بين شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة مع التركيز على الوظيفة الشخصية مثل المعرفة، المهارات، القدرات، الخبرات العملية. تمت مقابلة 13 نائبا لرئيس الموارد البشرية فيما

يتعلق بآرائهم بشأن هذا البناء، واستخدم البحث الوصفي النوعي. نتائج الدراسة إلى أن ثقافة الشركة المحددة تؤثر على نوع الفرد ويتم وصف هذا الفرد التنظيمي مناسبا كما في الثقافة التنظيمية و من نتائج الدراسة أن المتقدمين من الرتب العليا يفشلون في أغلب الأحيان لأسباب تتعلق بتنظيم الفرد. وإن التنوع كثيرا ما يواجه تحديا ثقافيا من جانب التنظيم التقليدي والقواعد والقيم. وتم استخدام منهجية وتحليل المحتوى لتحليل ردود الفعل من المشاركين.

6. دراسة (Hieftje,2009) بعنوان: The role of social networking sites as a medium for memorialization in emerging adults هدفت الدراسة إلى أستكشاف جديد نسبيا لمنهجية السير الذتية و تحليلها بما في ذلك تعريفه للسرد والنظرية والمعرفية، والتركيز الأساسي لكل نهج منهجي مختلف عن الأخر، والمناهج في هذه الدراسة هي تسلسل الزمني للسير الذاتية وتسلسل بنية النص وتحليل المجال الموضوعي، ويبدأ المحلل بتحليل كل مرحلة من المراحل بشكل متسلسل، وأستخدم المقابلات في هذه المراحل،التسلسل الزمني للسير الذاتية يتم استخلاصها من المقابلة ويتم تنظيمها بشكل مرتب وزمني ويعبر عنه بالهدف لبيانات حياة الفرد واستخدام وثائق شخصية وملفات رسمية وبحوث تاريخية، ويحتاج الباحث إلى فرزها من خلال مقابلة الفرد والتركيز على الخبرات العملية حسب التسلسل الزمني. وتسلسل بنية النص وهي فهم تصور المشترك لكيفية الأحداث والافعال من ذوي الخبرة، وتحليل المجال الموضوعي مجموع الاحداث والحالات المقدمة التي تشكل خلفية مهمة.

7. دراسة (Ullah, 2010) بعنوان: A Systematic Approach of Conducting Employee Selection Interview الهدف الرئيسي من الدراسة هو تطوير نهج منتظم لاجراء مقابلة فعالة. يتكون النهج من ثلاث خطوات بعنوان "3D" تنمية، مناقشة واتخاذ القرار. وقد تم تقديم عدد من التقنيات تحت كل خطوة من اجل جعل المقابلة اكثر فعالية، والمنظمات تسعى

بشكل دائم على اختيار الأفراد المناسبين للوظائف المناسبة من خلال الاطلاع على سيرة الموظف الذاتية وما يحمله من مهارات وخبرات تتلائم مع الوظيفة الموكلة اليه لتحقيق النجاح والميزة التنافسية للمنظمة، وهذه اشارة اخرى الى تأثير تحليل السير الذاتية على إجراءات الإختيار. أن منهج الدراسة هو البحث النوعي حيث يقوم على اساس تحليل البيانات الثانوية، مراجعة معلومات المصادر الثانوية شملت تقارير البحوث والوثائق المنشورة ذات الصلة بما في ذلك الكتب والمجلات واستخدام الانترنت كمصدر مهم اخر للمعلومات. أبرز نتائج الدراسة انه لا يوجد وصفة سحرية لتوظيف افضل متقدم عن وظيفة 3D وعملية المقابلة المقترحة من ثلاثة خطوات لا تضمن النجاح 100% ولكن على الاقل، تقدم خارطة طريق لادارة الموارد البشرية للتفكير في مقابلة الإختيار بطريقة ملموسة.

8. دراسة (الصرايرة والطيط، 2010) بعنوان : توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية. هدف الدراسة هو التعرف على مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في شركات الأتصالات الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها. عينة الدراسة 376 موظفا وموظفة من شركة الاتصالات الأردنية، 95 موظف وموظفة من شركة زين34 موظف وموظفة من شركة اكسبرس،54 موظف و موظفة من شركة واستخدمت المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية واختبار(t) للعينات المستقلة والتباين الاحادي. ونتيجة هذه الدراسة هي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توافر بعدي الصحة التنظيمية (توازن السلطة في والابداعية) في شركات الاتصالات الأردنية من وجهة نظر العاملين. توافر ابعاد الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية الاربعة كان مرتفع وهي تسخير مواردها وثقتها ومعنوياتها وتكيفها كان متوسطا، كما كان بعد الاستقلالية اكثر ابعاد الصحة التنظيمية توافرا في شركات الاتصالات الأردنية. اجراء المزيد من

الدراسات ذات الصلة بالصحة التنظيمية لانها قليلة، في ظل ندرة الدراسات العربية في هذا المجال.

9. دراسة (الباقر، 2010) بعنوان: سياسات الإختيار والتعيين وأثرها على الرضا الوظيفي بالتطبيق على البنك الزراعي السوداني. هدفت الدراسة إلى البحث في أثر سياسات الإختيار والتعيين عن الرضا الوظيفي، تم جمع البيانات باستخدام الإستبانة حيث تم توزيع (50) استبانة على موظفي وموظفات البنك الزراعي السوداني وبذلك تم جمع البيانات والمعلومات من عينة البحث، المنهج المتبع في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وكانت نتائج الدراسة: أن الموظفين العاملين في البنك الرزاعي السوداني غير راضين عموماً عن السياسات المطبقة في عملية الإختيار والتعيين في البنك وأن هناك العديد من السلبيات المطبقة مثل عدم العدالة في عمليات الاستقطاب والإختيار والتعيين، وعدم وجود معايير ثابتة لتقديم أداء الموظفين ووجود عوامل شخصية وأسرية في عملية الإختيار والتعيين، وعدم تخطيط القوى العاملة سوى الموجودة حالياً أو التي سوف يتم تعيينها لاحقاً، وأن هناك فائض عمالة مما يؤثر سلباً على درجة التعاون وزيادة حدة الصراع داخل البنك وعدم توزيع العمالة بصورة تحقق الكفاءة للأقسام المختلفة مما يؤثر على درجة استقرار العاملين.

10. دراسة (Mohammadisadr, Siadat & Arbabisarjou, 2012) بعنوان : Relationship between Managers Performance and Organizational health. الهدف الرئيسي من الدراسة هو دراسة العلاقة بين أداء المديرين في المجال والمهام الاعلامية واتخاذ القرارات الشخصية مع الصحة التنظيمية، تم اعداد استبانة وزعت بين 113 شركة من الاسهم طهران سوق الصرف. وفقا للنتائج كان هناك علاقة مباشرة وهامة بين الادوار بين الاشخاص، وادوار اعلامية وقرار اتخاذ ادوار مع الصحة التنظيمية على مستوى ثقة 95%،

ونتائج الدراسة اكدت العلاقة بين الصحة التنظيمية والرضا الوظيفي على مستوى ثقة 95%، وبين الادوار والصحة التنظيمية على مستوى ثقة 95%، ان الصحة التنظيمية تأثرت معظمها من ادوار التعامل مع الاخرين (0.608)، وان ادوار صنع القرار والادوار الاعلامية تأثير على الصحة التنظيمية، وانها تلعب دورا مهما للغاية في فعالية سلوك اي نظام من حيث البنية البدنية والعقلية وتعزيز قدرات الموظفين.

11. دراسة (Ghorbani, Afrassiabi & Rezvani, 2012) بعنوان : A Study of the Relationship between organizational health and Efficacy. أجريت هذه الدراسة في المدارس الثانوية لمعرفة ما اذا كان هناك علاقة بين الصحة التنظيمية والفاعلية، وبين النمو وتطور المنظمة، السكان في الدراسة الحالية تتألف من 57 من القطاعين الخاص والعام والمدارس الثانوية اما عينة الدراسة فكانت عنقودية مكونة من 1000 من الموظفين، لجمع وقياس البيانات استخدمت الاستبانة الخاصة بالصحة التنظيمية، وأشارت النتائج إلى ان هناك علاقة بين الصحة التنظيمية والفاعلية، وبين الوحدة الهيكلية وفاعلية المدارس الثانوية وان الصحة التنظيمية هي من أهم مؤشرات النمو وتطور المنظمة ودليل استخدامها الصحيح.

12. دراسة (Arnfield, 2012) بعنوان: Living with chronic illness. A biographical analysis of a family account هدفت الدراسة إلى تحديد قدرات المرشحين في نجاحهم أو فشلهم وتحدد أهتمامات المنظمة، فعند موظفي الموارد البشرية والمسؤولين اهتمامهم بأقسام معينة بالسيرة الذاتية، وأنها هو وصف لتسلسل التغيرات الهيكلية في السير الذاتية، والتي انعكست على حياة الفرد سلبا أو ايجابا من اجل تفهم الأحداث وكيف حصلت، هذه الدراسة فيها ثلاثة أبعاد للسير الذاتية وهي التسلسل الزمني للسير الذاتية وتسلسل بنية النص وتحليل المجال الموضوعي، أستخدم الباحث في هذه الدراسة على المقابلات من أجل تحليل هذه الأبعاد، نتائج الدراسة بأن

مديري الموارد البشرية لايهتمون بالتحليل المفصل للسير الذاتية وهم يهتمون فقط بالتسلسل الزمني للسير الذاتية من خلال تسلسل الأحداث للأفراد لمعرفة حياتهم.

13. دراسة (Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013) بعنوان : The Relation Between Organizational Health and Organizational Commitmen هدفت الدراسة الى إن الشركات تعتمد على موظفيها وهي تحرص على اختيار الأفضل من بينهم، وهي تسعى الى تمكين الموظفين بالكامل من المعرفة والخبرات والمواهب. أن موضوع الصحة التنظيمية والألتزام التنظيمي، موضوع مهم لذلك يجب الأهتمام بهم من اجل تحقيق أهداف المنظمة.و أن العوامل الرئيسية في فشل المديرين هو سوء الإختيار الصحيح وهذا بالتالي سوف ينعكس على صحة المنظمة، لأنها ستفقد موظفيها الحاليين، وبالتالي فقدان المعرفة والخبرات والمواهب، وهذا يؤثر على كفاءتها وجودة أعمالهم وهي تسعى لعدم فقدان موظفيها الحاليين، والقضاء على العوامل التي يمكن أن تؤثر على كفاءتها وجودة أعمالهم، نتائج الدراسة يجب تعزيز صحة المنظمة من أجل الحفاظ على الموارد البشرية والتي تشكل قيمة هامة للغاية للموارد البشرية، يجب على المديرين أن يبذلو جهودا من أجل تعزيز صحة التنظيمية للمنظمة. من خلال زيادة التزام الموظفين وحفاظ الموظفين على أدنى معدل دوران. ويجب أن يكون هناك روح معنوية جيدة يتمتع بها الموظفين والتأكد من الالتزام الوظيفي للعاملين لتحقق الكفاءة والفاعلية للمنظمة..

14 . دراسة (Leiter, Hakanen, Tanner, Koskinen & Vaananen, 2013) بعنوان: Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. هدفت هذه الدراسة إلى دراسة التغيرات في مستويات الإرهاق على مدى أربع سنوات وعواقبها المتعلقة بالصحة التنظيمية . هذه الدراسة تسعى إلى تقليل الإرهاق وآثاره الضارة بالطبيعة المزمنة من الإرهاق. في هذه الدراسة استخدمت التناقض بين ثلاثة أبعاد

وهي الإرهاق، السخرية، وانخفاض الكفاءة المهنية، كوسيلة لتحديد الافراد مع ملامح تغيير مختلفة وفقا للإرهاق. و إستخدام بيانات لوحة طولية لتحليل التغيرات في الإرهاق. نتائج الدراسة أثبتت ان الافراد الذين يعانون من درجات غير متناسقة على الاستنفاد والسخرية تميل إلى التغيير نحو المزيد من الاتساق في هذين المقياسين الفرعيين، وعدم الاتساق بين المستويات(درجات عالية من الإرهاق وانخفاض السخرية او العكس) في انماط خط الاساس التي كانت عرضة للتغيير في الإرهاق بعد اربع سنوات، أن حرية التصرف والقدرة على التنبؤ فعلت ذلك لخفض الكفاءة، إن التغيير نحو الأرهاق من المرجح ان يرفع من خطر سوء الصحة النفسية . وأن الإرهاق الوظيفي ومتلازمة الإرهاق المزمن والسخرية وعدم الفعالية هي مشكلة مستمرة في العمل تضعف الاداء لدى العاملين وتضعف الاداء المالي لدى المنظمات.

15. دراسة (Sheibani،2014) بعنوان: The effect of management style on organizational health in terms of organizational climate: A case study in Toranj Gaz Company. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير أسلوب الأدارة (القيادة)، لدراسة حالة لشركة تورانج غاز، تم إستخدام النوع المطبق من البحث والمنهج الوصفي. عينة الدراسة هي جميع العاملين(210) في شركة تورانج غاز في مدينة أصفهان في إيران، تم أختيار 136 موظفا عشوائيا كعينة الدراسة. عاد 113 موظفا واستكمل الأستبيانات وشكل المشاركين في هذه الدراسة. تم قياس أستبانة الدراسة بأكثر من 70% من معال الفا كرونباخ، نجحت صحة مراجعة الخبراء وأجريت تحليلات البيانات بأستخدام الإحصائيات الوصفية، بما في ذلك المتوسط و كولموجوروف – سميرنوف اختبار وتم نقل جميع المعلومات للتحليلات، شملت متغيرات الدراسة أسلوب القيادة والصحة التنظيمية، والمناخ الوظيفي. وكانت 3 استبيانات من مقياس ليكيرت من 5 نقاط تطبيق لمعرفة وجهه نظر المشاركين. نتائج الدراسة أن هناك علاقة

هامة بين أسلوب القيادة الاستبدادية للمديرين والتنظيمية (من حيث المناخ التنظيمي) في شركة تورانج غاز وأسلوب القيادة التشاركية مرتبطا بشكل كبير بالصحة التنظيمية.

16. دراسة (Mittal , Goel& Mohindru,2014) بعنوان: Fuzzy Multi-Criteria Decision Making (MCDM) in Human Resource Selection Procedure - A case study of Indian IT Industry. هدفت هذه الدراسة إلى مناقشة القضايا النظرية والعملية الكبيرة في اختيار الموظف وعمليات التوظيف الدائرة لتكنولوجيا المعلومات للشركات الهندية، تهدف إلى وجود فهم عميق لكيفية استراتيجيات اختيار هذه في التمكين من اجل تكوين محاكاه عمليات التوظيف والإختيار على أساس إجراءات متعددة. عينة الدراسة كانت 236، والاهداف الرئيسية لمناقشة تعيين افضل المتقدمين المحتملين من خلال المنطق الضبابي لبناء نموذج لتقييم افضل المواهب ولتطوير نظام دعم القرار في اختيار الموارد البشرية. نتائج الدراسة مازال هناك فقر في إجراءات الإختيار، وأنها من المشاكل التي تواجهها الشركات والمنظمات.

17. دراسة (Dodangeh, Sorooshian & Afshari, 2014) بعنوان: Linguistic Extension for group multicriteria Project Manager Selection. هدفت هذه الدراسة الى ان عملية صنع القرار هي من العمليات المهمة، وهي تؤثر على تحسين ادارة الموارد البشرية وغيرها وخلق فرصة لأداء اكثر قوة لأختبار الموارد البشرية، يستخدم الطريقة التقليدية لأنتقاء الموارد البشرية، ويستخدم المنهج التجريبي للحصول على قرار من خلال ترتيب درجات الاختبار والقياس من المتقدمين واجراء مقابلات مع المتقدمين ذات الصلة بشأن اختبار الموارد البشرية. تستند هذه الدراسات على المقابلات وتتأثر بنتائج تحليل السير الذاتية. نتائج الدراسة كيف يمكن تحسين إجراءات الإختيار للموارد البشرية في عدة طرق من قبل نموذج صنع القرار في تقييم المتقدمين، استخدام المتغيرات اللغوية وهي مريحة لصانعي القرارات ولا يتم الإختيار من قبل

شخص واحد بل من قبل مجموعة من الاشخاص تتشارك في هذه العملية، وأي تحيز لإختيار الفرد هو انتقاء عنصر بشري غير مؤهل للتعين، أي دخول شخص غير صالح للمنظمة فذلك سوف يؤثر على أداء المنظمة في المستقبل، ونتائجها ايضا ان تحليل السير الذاتية يؤثر على إجراءات الإختيار.

18. دراسة (Jindra,2014) بعنوان: Why American Sociology needs Biographical Sociology-European style. الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو اعادة بناء الهيكل في قضية السير الذاتية لعلم الاجتماع، الدراسة عن قصة حياة شخص أو موقف حول موضوع محدد. والهدف على المدى الطويل هو لمقارنة الهيكل في مواقف مختلفة أو مماثلة. التطبيق المستخدم لهذه الدراسة كان الاسلوب الكمي والعينة هي الشخص نفسه أي دراسة حياته الشخصية. وأبرز نتائج هذه الدراسة هي ان السير الذاتية مهملة ويوجد نقص واضح في الدرسات المتعلقة بها.

19. دراسة (Meng ,Zhang &Huang , 2014) بعنوان: Perceived Organizational Health as A Mediator for Job Expectations: A Multidimensional Integrated Model. هدف الدراسة إلى المقارنة بين التوقعات الذاتية والحالات المتصورة للمنظمة، وتقترح هذه الدراسة أن الصحة التنظيمية هي وسيط للعلاقات بين توقعات وظيفة الكفاءة الذاتية، وبين توقعات فرص العمل والرضا الوظيفي، وظيفة الكفاءة الذاتية تلعب دور الوسيط بين الصحة التنظيمية المتصورة والرضا الوظيفي. وقد وضعت الاستبانات للمشاركين الصينين وقد تم جمع البيانات من الموظفين في شركات الحافلات العامة وكان عددهم (477) وأشارت النتائج إلى ان الصحة التنظيمية هي دالة للعلاقات بين وظيفة التوقعات ووظيفة الكفاءة الذاتية وبين توقعات فرص العمل والرضا الوظيفي. وكانت نتائج الدراسة تتفق مع النظرية الاجتماعية المعرفية وقد تم مناقشة نقاط القوة، القيود، التوجهات المستقبلية.

20. دراسة (Javan & Jenaabadi,2014) بعنوان: Study Of The Relationship Between Organizational Health and Establishment of School-Based Management in Secondary Schools of The City of Chabahar City, Iran هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في العلاقة بين الصحة التنظيمية وإنشاء إدارة مدرسية للمدارس الثانوية في مدينة تشابهار .هذه الدراسة دراسة وصفية لنوع الأرتباط وعينة الدراسة هي السكان الذي يشمل جميع المديرين الثانوية لمدينة تشابهار. تم دراسة طريقة تعداد السكان الإحصائيين بالكامل (100 فرد) للمجموعة ومن البيانات المطلوبة من هذه الدراسة من خلال اثنين من الاستبيانات التي تحتوي على الصحة التنظيمية هو استبيان الصحة من هوي وآخرون. للمدارس الثانوية تم ترجمتها إلى اللغة الفارسية (1998). وهو يقيس سبعة أبعاد للصحة التنظيمية، أي الوحدة المؤسسية، تأثير المدير، النظر، بناء، توفير ودعم الموارد، الذبذبات والتركيز العلمي والاستبيان من الإدارة القائمة على المدرسة تشمل 42 سؤالا. تم الحصول على الموثوقية من هذه الاستبيانات عن طريق اختبار ألفا كرونباخ باستخدام سبس البرمجيات لتكون على التوالي 0.85 و 0.89. في هذه الدراسة، أظهرت النتائج أن جميع بيانات ترتبط بالصحة التنظيمية ارتباطا مباشرا وثيقا.

21. دراسة (Hallqvist,2014) بعنوان: Biographical learning: two decades of research and discussion. Educational Review. هدف الدراسة إلى التعلم السيرة الذاتية و يتم التعرف على العديد من التوترات بين الإصدارات المختلفة لهذا المفهوم، ويتم تحديد مجموعة واسعة من المجالات التي تم استخدام في هذا المجال ويتم تحليل السير الذاتية ووصف الهوية للفرد من منظور اجتماعي، حيث يعتبر الدليل العام للأفعال والتطورات، واعتبارها النظير للتحديات المتعلقة بالتفرد والمنافسة، في حين أن تجارب الفرد تكون انعكاس الصورة أمام إدارة الموارد البشرية، في حين تعكس الأحداث والظروف التي يعيشها الفرد وتعبر عن نفسه من خلال

التجارب، والخبرات السابقة التي ينخرط الفرد بها وتشكله، بحيث يصبح ذلك الفرد مطلوباً في العديد من الميادين،وهذه الدراسة هي لدراسة حياة الأفراد عن طريق النظر إل تاريخ حياتهم، و أن أستخدام السير الذاتية هو مفهوم مثمر عن طريق معالجة الاسئلة حول السير الذاتية.

22. دراسة (Hasani, Sheikhesmaeili & Aeini, 2015) بعنوان: The Survey of Cybernetic management and its Relation to Organizational health. هدف هذه الدراسة هو استقصاء العلاقة بين إدارة المعرفة والصحة التنظيمية في منظمة التربية البدنية الايرانية، ومنهج الدراسة الذي تم اختياره من نوع الوصفي التحليلي. والمجتمع الاحصائي (العينة) جميع الموظفين في منظمة التربية البدنية في كردستان محافظة من ايران، والتي بلغ عدهم340 فرد عينة إحصائية. وذلك باستخدام الجدول مورغان وكام مصمم على ان يكون 181 فرد، وحساب الاعتماد على الأسئلة كان اختبار الفا كرونباخ المستخدمة، واستبيان الصحة التنظيمية كانت 0.89،0.87 على التوالي. واستخدمت الاحصاء الاستدلالي وكانت احصائيات وصفية لوصف البيانات والبحوث. نتائج الدراسة تظهر دعم جميع الفرضيات البديلة وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والصحة التنظيمية.

23. دراسة (Argue, 2015) بعنوان: The Importance of the Strategic Recruitment and Selection on meeting an organization objective. الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على أهمية التوظيف الاستراتيجي وعملية الإختيار من أجل تحقيق أهداف المنظمات. فمن الضروري تعيين الأشخاص المناسبين في المكان المناسب من أجل نمو النشاط وتحقيق الأهداف، وتهدف إلى إدارة المنظمات الأكبر حجما. لإن عملية الإختيار عملية صعبة وتحتاج إلى الوقت والمال من أجل إختيار الأفراد. ولها أهمية كبيرة في أهداف المنظمات، وخاصة المنظمات الحديثة. عينة الدراسة هي ثلاثة منظمات كيف يواظبون على إختيارهم وتعيينهم

للمتقدمين. أجريت خمسة مقابلات مع أعضاء هذه المنظمات الثلاث من أجل جمع البيانات، ومقارنة وتحليل النتائج. نتائج الدراسة بأن أكثر وظيفة معقدة في قسم الموارد البشرية هي عملية إجراءات الأختيار ويوجد فرق بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية الإسترتيجية. إدارة الموارد البشرية تنطوي على إدارة الأفراد وتطوير صاحب العمل، بينما إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية هي مواءمة الإستخدام المثمر للأفراد في تحقيق الأهداف التنظيمية الإستراتيجية.

24. دراسة (Bernard & Barbosa, 2016) بعنوان: Resilience and Entrepreneurship A dynamic and Biographical approach to the entrepreneurial act. هدف الدراسة هو معرفة دور المرونة كعملية ديناميكية في إختيار أنسب قرار. من هذا وصفت نموذجا على اساس نظرية الصدمة بمثابة نقطة انطلاق اي عملية مرنة. وأن تحليل السير الذاتية على دراية بالعوامل الأجتماعية النفسية للأفراد من أجل اتخاذ إجراءات الإختيار الصحيح. عينة الدراسة هي تحليل تفاصيل حياة ثلاثة رجال اعمال، وذلك من خلال جمع المعلومات التي تخص حياتهم وتحليلها، نتائج هذه الدراسة ان ديناميكية المرونة يمكن ان تلعب دور متعدد الأبعاد في واجهة من العوامل المسببة، والتماسك يسلط الضوء على الفجوات بين الشخصية وقيم الفرد والممارسات الأدارية لصاحب العمل.

25. دراسة (Erdem, 2016) بعنوان: A Fuzzy Analytical Hierarchy Process Application in Personnel Selection in IT Companies: A Case Study in a Spin-off Company. هدفت هذه الدراسة الي بناء طريقة عملية ذات تسلسل هرمي لإختيار الموظفين في الشركات في جامعة ساكاريا. اجريت هذه الدراسة بالاعتماد على تحليل الادلة التجريبية، وكان هناك نمو هائل في أستخدام وكالات توظيف الموظفين من اجل توظيف افضل المواهب الممكنة حول العالم وهي من المشاكل التي تواجهها الشركات في عملية جذب واختيار الموظفين لأن إجراءات الإختيار للأشخاص ذو المواهب والقدرات العالية، هي واحدة من

المصادر الأساسية للنمو والتطور لأنها تشير إلى عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بأختيار الأفراد المناسبين من مجموعة المتقدمين لأداء وظائف معينة أو ادوار داخل المنظمة. ان نتائج الدراسة ثبتت أن مازال هناك مشاكل وصعوبات في إجراءات الإختيار.

26. دراسة (Jackson, 2016) بعنوان : Examining Factors Influencing Use Of A Decision Aid In Personnel Selection. هدف الدراسة هو دراسة جميع العوامل المؤثرة على الاعتماد على المساعدة على اتخاذ القرارات في إجراءات أختيار الأفراد على وجه التحديد، وتناولت هذه الدراسة تأثير ردود الفعل، وصحة تنبؤ الإختيار، هناك مجموعة من العوامل المؤثرة على المساعدة على اتخاذ القرارات، وهي الثقة في المساعدات، تعقيد المهمة، والثقة، وعبء العمل، ودقة في العمل. وأجريت هذه الدراسة بألاعتماد على النماذج الأحصائية. نتائج الدراسة تبين أن هذه العوامل تؤثر على اتخاذ القرارات، وان صحة المنظمة تتأثر باختيار الافراد بشكل صحيح، لذلك يجب اختيار الافراد بطريقة صحيحة لأن سوء الإختيار سوف يؤثر على الصحة التنظيمية للشركات أو المنظمات.

27. دراسة (Thompson, 2016) بعنوان: Recruitment and Selection Procedure, Vision West Nottinghamshire College. هدفت هذه الدراسة إلى جذب وأختيار أفضل متقدم داخل الكلية. وتلتزم الكلية بحماية وتعزيز رفاهيه الأطفال والشباب وتتوقع من جميع الموظفين والمتطوعين أن يتقاسموا هذا الالتزام. و تلتزم الكلية مع الحفاظ على سلامة الأطفال في التعليم، أن الغرض من هذا الدراسة هو توفير إطار سليم لتعيين الموظفين واختيارهم، وهو ما يفي أيضا بمتطلبات قانون المساواة لعام 2010، والتشريعات الأخرى ذات الصلة بالعمالة وأفضل الممارسات. عينة الدراسة جميع المعلومات الإحصائية عن جميع مراحل عملية الإختيار لإبلاغ كلية الأداء. ويتمكن المديري من اتخاذ القرارات الرئيسية في الإختيار، نتائج الدراسة تحديد هذا

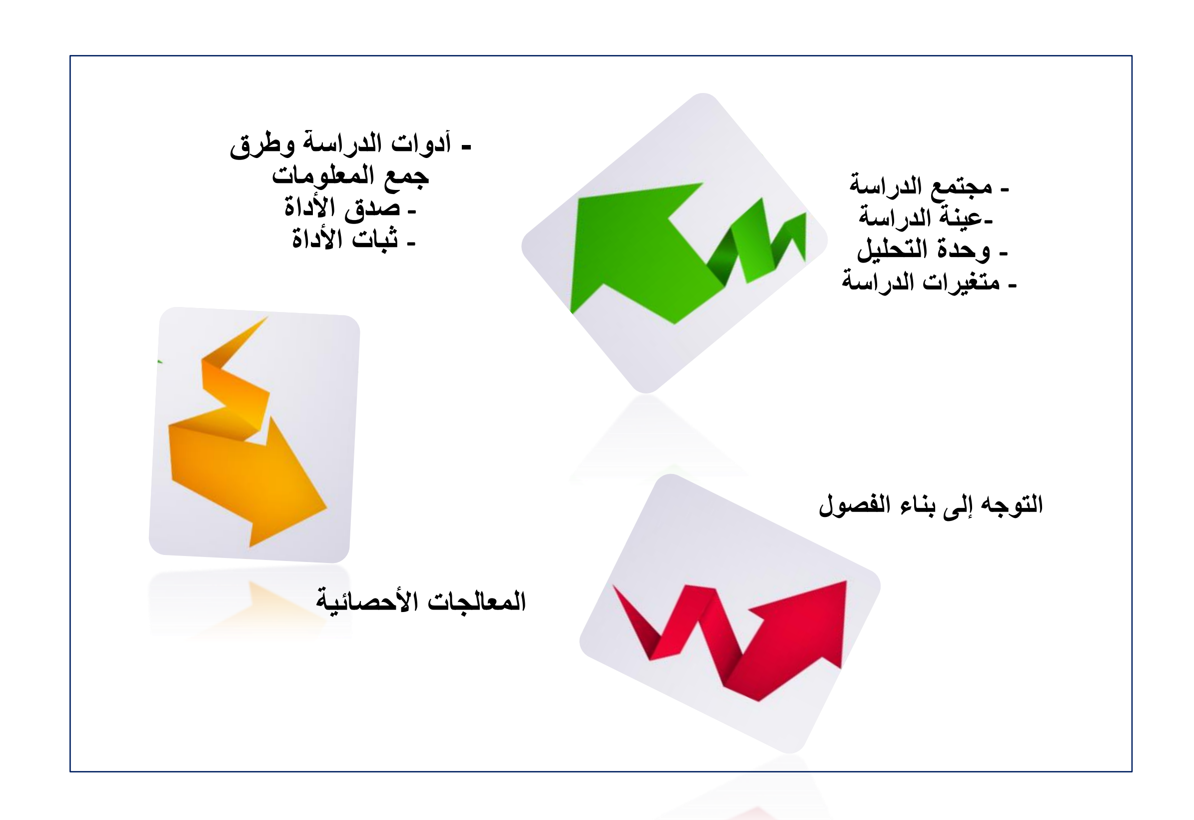
الإجراء المعيار المطلوب لتعيين أفضل متقدم للكلية ضد أهداف المساواة. ويجب على جميع المشاركين في عملية الإختيار القيام بالتدريب.

ثالثا : مايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

1. تتميز هذه الدراسة عن سابقاتها بأنها تناولت ثلاثة متغيرات لم تدرس من قبل وبشكل مجتمع وهي (تحليل السير الذاتية،الصحة التنظيمية، إجراءات الإختيار) مما سيوسع من فهم الظاهرة المبحوثة وتفسير أدق النتائج.
2. تناولت الدراسات السابقة الموضوعات المذكورة في اماكن مختلفة، بينما ستطبق هذه الدراسة على البنوك التجارية في الأردن.
3. اعتمدت الدراسة الحالية ادخال إجراءات الإختيار متغير وسيطا في دراسة اثر تحليل السير الذاتية على الصحة التنظيمية، وهذه المحاولة لم يسبق لها ان كانت في الدراسات السابقة.

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

هذا الفصل يتضمن منهج البحث ، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، متغيرات الدراسة، و أدوات الدراسة، طرق جمع البيانات، صدق أداة الدراسة، التصميم الإحصائي للدراسة.



الشكل(1.3) مخطط سير بيانات ومعلومات الفصل الثالث

(1.3): المقدمة

يتضمن الفصل الثالث لمنهجية البحث، ومجتمعها،عينتها، المصادر المستخدمة لإعداد وتطوير المعلومات، التأكد من صدق وثبات الأداة، والتصميم الإحصائي المستخدم في الدراسة.

(2.3): منهجية الدراسة

الدراسة الحالية دراسة سببية ذات طبيعة كمية، أعتمدت المنهج الوصفي التحليلي إذ يعد هذا المنهج الأكثر ملائمة في تحقيق أهداف الدراسة الحالية والإجابة عن تساؤلاتها.

(3.3): مجتمع الدراسة

كانت البنوك التجارية في الأردن ضمن محافظة عمّان مجالا للدراسة الحالية وعددها (21) بنك(جمعية البنوك في الأردن،2015) وكما موضح في ملحق (3) ، أما مجتمع الدراسة هو جميع المديرين في المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية، و اعضاء لجان الإختيار والتعيين وعددهم (942)، (نتائج مقابلات الباحثة وتقرير جمعية البنوك في الأردن،2015).

(4.3): عينة الدراسة

عينة الدراسة الحالية عشوائية طبقية تناسبية تشمل مديري الادراة العليا والوسطى والتنفيذية، وكذلك من الذين هم اعضاء في لجان الإختيار والتعيين في البنوك التجارية في الأردن ويبلغ حجمها (274) فردا وهي عينة ممثلة لمجتمعهاً.(Sekaran & Bougie,2016).

ونتيجة لتوزيع الاستبانات وجمعها كان مجموع الاستبانات الصالحة للتحليل (269) فرداً، وفيما يأتي وصفاً لخصائص العينة المذكورة حسب النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل التعليمي، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة:

الجدول (3-1) التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية

	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	أنثى	101	37.5
	ذكر	168	62.5
	المجموع الكلي	269	100.0
العمر	أقل من 30	60	22.3
	من 30- أقل من 35	94	34.9
	من 35- أقل من 40	63	23.4
	من 40- أقل من 45	39	14.5
	45 فأكثر	13	4.8
	المجموع الكلي	269	100.0
المؤهل التعليمي	دبلوم متوسط	11	4.1
	بكالوريوس	182	67.7
	دبلوم عالٍ	5	1.9
	ماجستير	58	21.6
	دكتوراه	13	4.8
	المجموع الكلي	269	100.0
طبيعة العمل	مدير إدارة عليا	37	13.8
	مدير إدارة وسطى	103	38.3
	مدير إدارة إشرافية	102	37.9
	عضو لجنة الاختيار والتعيين	27	10.0
	المجموع الكلي	269	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	35	13.0
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	89	33.1
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	80	29.7
	15 سنة فأكثر	65	24.2
	المجموع الكلي	269	100.0

يظهر الجدول (3-1) أن ما نسبته (37.5%) من أفراد عينة الدراسة هنّ من الإناث، وما نسبته (62.5%) من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور.

ويوضح الجدول (3-1) أن ما نسبته (22.3%) من أفراد عينة الدراسة هم من الفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، وأن ما نسبته (34.9%) من أفراد عينة الدراسة ضمن الفئةالعمرية (30- أقل من 35 سنة)، وبلغت نسبة من عمرهم (35- أقل من 40 سنة) (23.4%)، فيما جاء

من أعمارهم (40- أقل من 45 سنة) بنسبة (14.5%)، وما نسبته (4.8%) كانت للفئة العمرية (45 سنة فأكثر).

ويوضح الجدول (3-1) أفراد عينة الدراسة الذين حصلوا على دبلوم متوسط بلغت نسبتهم (4.1%)، فيما بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة الحاصلين على شهادة البكالوريوس (67.7%)، فيما بلغت نسبة حملة شهادة الدبلوم العال (1.9%) من أفراد عينةالدراسة ومثل حاملي شهادة الماجستير أفراد عينة لدراسة بنسبة (21.6%)، فيما مثل حملة شهادة الدكتوراه ما نسبته (4.8%) من أفراد عينة الدراسة.

ويتبين من الجدول (3-1) أن ما نسبته (13.8%) من أفراد عينة الدراسة كانوا من ضمن طبيعة العمل (مدير إدارة عليا)، وما نسبته (38.3%) من أفراد عينة الدراسة كانت طبيعة عملهم (مدير إدارة وسطى)، وما نسبته (37.9%) كانوا مديري الإدارة الإشرافية، وبنسبة (10%) من أعضاء لجنة الاختيار والتعيين.

ويتضح من الجدول (3-1) أن ما نسبته (13%) من أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرة (أقل من 5 سنوات)، فيما كان ما نسبته (33.1%) من أفراد عينة الدراسة ضمن الفئة (5- أقل من 10 سنوات)، وما نسبته (29.7%) من أفراد عينة الدراسة كانوا يتمتعون بسنوات خبرة (10 إلى أقل من 15 سنة)، وما نسبته (24.2%) من أفراد عينة الدراسة يتمتعون بسنوات خبرة (15 سنة فأكثر).

(5.3): أداة الدراسة وطرق جمع المعلومات

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على المصادر الثانوية والمصادر الأولية لتحقيق أهداف الدراسة حيث تتمثل مصادر الدراسة بما يلي:

1) مصادر المعلومات الثانوية: وتتضمن الإطلاع على ما تناوله المفكرون والفكر الإداري من خلال الكتب والمقالات والأبحاث العلمية والمجلات والشبكة العنكبوتية (الأنترنت) بخصوص

كل من تحليل السير الذاتية، والصحة التنظيمية، وإجراءات الاختيار من أجل تغطية الجانب النظري.

2) مصادر المعلومات الاولية: تم الحصول عليها من خلال الإستبانة التي وزعت على أفراد عينة الدراسة للتعرف إلى تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار.

الأستبانة تنقسم إلى جزئين مهمة وهي:

الجزء الأول: قامت الباحثة بتطوير الأستبانة من خلال التعرف على المتغيرات الديموغرافية للعينة(النوع الإجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: الإستبانة تتكون من ثلاثة محاور وكان عدد الاسئلة (72) فقرة، وعند إعطائها للمحكمين استبعدو منها (16) فقرة، فأصبح عدد الفقرات (56) فقرة وهي :

المتغيرات	المراجع	أبعاد المتغيرات	عدد الفقرات
المتغير المستقل: تحليل السير الذاتية **Biographical analysis**	Arnfield, S. M. (2012). **Living with chronic illness. A biographical analysis of a family account** (Doctoral dissertation, University of Bradford). Hieftje, K. (2009). The role of social networking sites as a medium for memorialization in emerging adults (Doctoral dissertation, Indiana University)	التسلسل الزمني للسير الذاتية Biographica data Chrononlgy تسلسل بنية النص The text Structure Seqentialisation تحليل المجال الموضوعي Thematic Field Analysis	8 8 8 24
المتغير التابع: الصحة التنظيمية **Organizational Health**	Hansson, A. S. (2008). Determinants of individual and organizational health in human service professions (Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis). الخرشة ،المشيقح (2012)، الصحة التنظيمية لبوابة الرئيسية لتحقيق متطلبات الأعتماد الأكاديمي، دراسة تطبيقية في جامعة القصيم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القصيم، بريدة، المملكة العربية السعودية.	الهدف والمهمات الوظيفية Objective and Functional tasks الحالة الداخلية للمنظمة The internal situation of the organization النمو والتغيير الوظيفي Growth ana Career Change	8 8 8 24
المتغير الوسيط: إجراءات الإختيار **Selection Procedures**	Wolf, J. H. (2007). The Role and Importance of Person-organization Fit in the Selection Interview with Senior Level Candidates. ProQuest. Thompson.(2016).Recruitment and Selection Procedure, Vision West Nottinghamshire College.	توافق مقدرات مقدم الطلب Campatibility with Applicant Capabilities التوافق مع إحتياجات العرض Compatibility with Supply needs ملائمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة The Congruence of an individual's Personality and value with the culture of an organization	8 8 8 24

(1.5.3): صدق أداة الدراسة

(1.1.5.3) (الصدق الظاهري):

تم عرض المقياس على (11 محكماً) من أعضاء الهيئة التدريسية في قسم إدارة الأعمال في جامعة الشرق الأوسط، وفي الجامعات الأردنية الأخرى، ملحق (2)، وذلك لإبداء آرائهم في صدق المحتوى للأداة وإنتماء العبارات للمقياس ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه، ووضوح الفقرات، إذ تم اقتراح التعديلات المناسبة، في ضوء اعتماد معيار (80%) لبيان صلاحية الفقرة (Bloom,2006)، واستناداً على آراء المحكمين تم حذف (16) فقرة لعدم وضوحها ومدلولها وصعوبة قياسها، وتعديل بعض الفقرات من ناحية الصياغة لزيادة وضوحها، والتعديل بسبب التشابه في المدلول مع فقرات أخرى، هذا وقد أصبح المقياس يتألف من (56) فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسة (تحليل السير الذاتية، والصحة التنظيمية، وإجراءات الاختيار)، حيث اعتبرت الباحثة آراء المحكمين وتعديلاتهم دلالة على صدق محتوى أداة الدراسة وملاءمة فقراتها وتنوعها، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة، تحقق التوازن بين مضامين المقياس في فقراتها، مما يشير للصدق الظاهري للأداة.

(2.1.5.3) صدق البناء:

تم حساب دلالات صدق البناء للمقياس من خلال حساب ارتباط درجة الفقرة بالمحور الذي تنتمي إليه، والدرجة الكلية لكل محور، والجدول (3-2) يوضح تلك النتائج:

الجدول (3−2)

معاملات الإرتباط للفقرة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه باستخدام اختبار Pearson Correlation للتعرف إلى صدق البناء لمقياس السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية الدور الوسيط لإجراءات الاختيار

تحليل السير الذاتية			الصحة التنظيمية			إجراءات الاختيار		
رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
التسلسل الزمني			الهدف والمهمات الوظيفية			توافق مقدرات مقدم الطلب		
1	.508**	.479**	21	.706**	.669**	39	.718**	.697**
2	.579**	.549**	22	.702**	.648**	40	.677**	.634**
3	.595**	.534**	23	.716**	.688**	41	.689**	.668**
4	.626**	.557**	24	.578**	.556**	42	.698**	.650**
5	.635**	.568**	25	.735**	.659**	43	.710**	.674**
6	.518**	.443**	26	.642**	.629**	44	.664**	.615**
7	.614**	.547**	الحالة الداخلية للمنظمة			التوافق مع احتياجات العرض		
تسلسل بنية النص			27	.729**	.680**	45	.708**	.668**
8	.606**	.489**	28	.671**	.610**	46	.695**	.684**
9	.603**	.570**	29	.542**	.486**	47	.763**	.731**
10	.740**	.665**	30	.593**	.551**	48	.725**	.663**
11	.616**	.596**	31	.479**	.446**	49	.694**	.654**
12	.559**	.528**	32	.583**	.516**	50	.679**	.641**
13	.734**	.692**	النمو والتغيير الوظيفي			ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة		
تحليل المجال الموضوعي			33	.747**	.687**	51	.635**	.564**
14	.677**	.588**	34	.692**	.662**	52	.538**	.472**
15	.689**	.616**	35	.729**	.696**	53	.500**	.435**
16	.617**	.599**	36	.709**	.681**	54	.638**	.572**
17	.658**	.642**	37	.678**	.620**	55	.704**	.631**
18	.635**	.594**	38	.678**	.633**	56	.662**	.569**
19	.615**	.620**						
20	.707**	.680**						

** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل.

يتضح من الجدول (3−2) أن قيم معاملات الإرتباط بين فقرات المقياس والمحور التي تنتمي إليه، والفقرات والدرجة الكلية كانت أعلى من (0.30) (Pallant, 2005) والمقبول لتمييز الفقرات، مما يشير إلى أن جميع الفقرات تسهم في الدرجة الكلية للمقياس بشكل فعال، وأن جميع فقرات المقياس تقيس الخاصية نفسها، مما يؤكد صدق بناء المقياس، والذي يتكون من (56) فقرة.

(3.1.5.3) التحليل العاملي

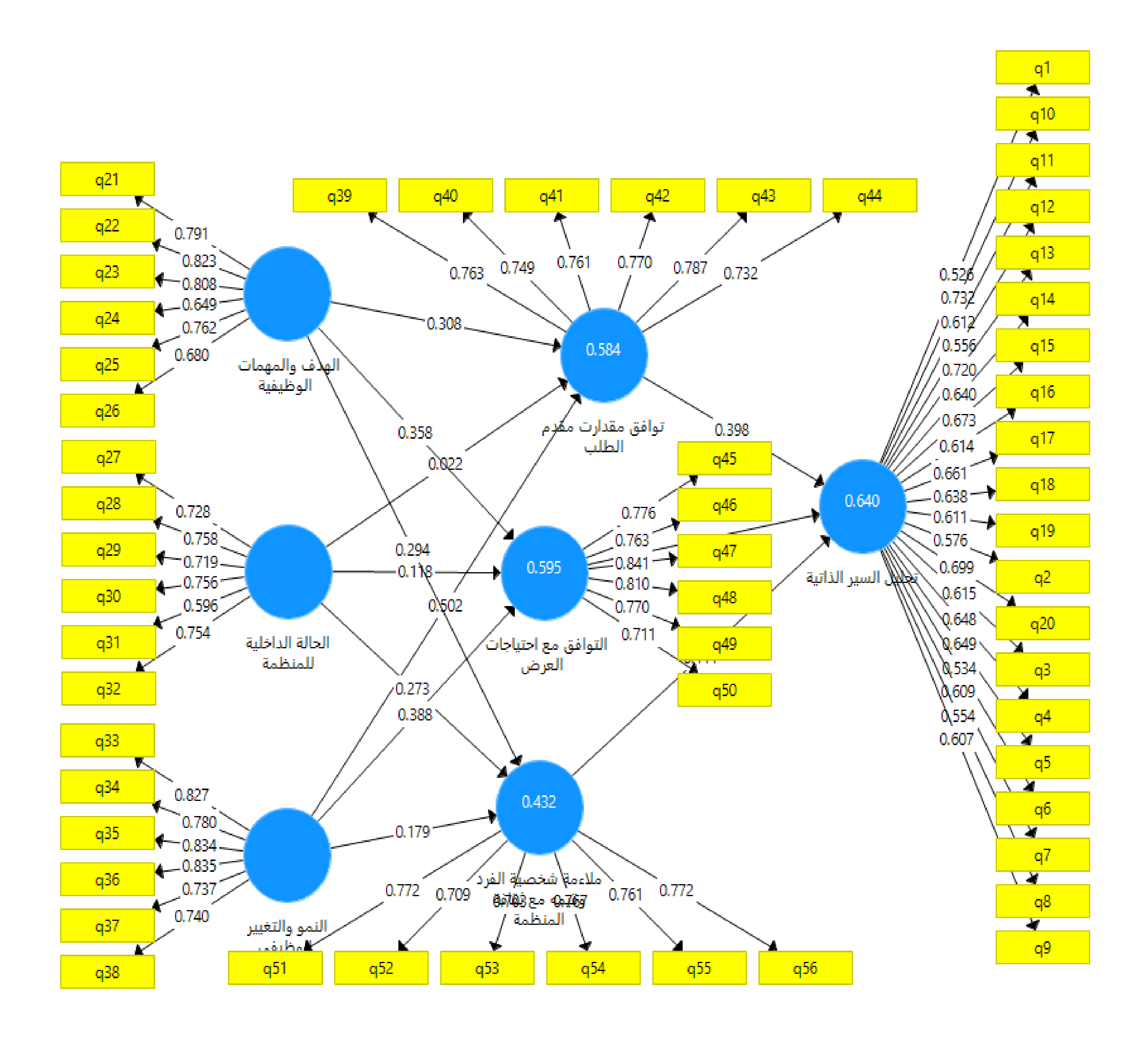
لغايات التحقق من صدق الأداة تم حساب متوسط التباين المفسر (AVE) لكل متغير من متغيرات الدراسة ومجالاتها باستخدام برمجية SmarPLS حيث تبين ان معامل تشبع الفقرات على عواملها كانت اعلى من القيمة 0.40 لجميع فقرات المتغيرات لكل من تحليل السير الذاتية و الصحة التنظيمية، و اجراءات الاختيار، كما أن متوسط التباين كانت اعلى من 0.50 لجميع المتغيرات (Pallant, 2005) ويبين الجدول (3−3) النتائج الخاصة بذلك.

الجدول (3−3) التحليل العاملي (متوسط التباين المفسر (AVE) لكل متغير من متغيرات الدراسة ومجالاتها باستخدام برمجية SmarPLS)

#	المتغير/ العامل	معامل التشبع
1	التسلسل الزمني للسير الذاتية	0.53
2		0.58
3		0.62
4		0.65
5		0.65
6		0.53
7		0.61
8	تسلسل بنية النص	0.55
9		0.61
10		0.73
11		0.61
12		0.56
13		0.72
14	تحليل المجال الموضوعي	0.64
15		0.67
16		0.61

#	المتغير / العامل	معامل التشبع
17		0.66
18		0.64
19		0.61
20		0.70
21	الهدف والمهمات الوظيفية	0.79
22		0.82
23		0.81
24		0.65
25		0.76
26		0.68
27	الحالة الداخلية للمنظمة	0.73
28		0.76
29		0.72
30		0.76
31		0.60
32		0.75
33	النمو والتغيير الوظيفي	0.83
34		0.78
35		0.83
36		0.84
37		0.74
38		0.74
39	توافق مقدارت مقدم الطلب	0.76
40		0.75
41		0.76
42		0.77
43		0.79
44		0.73
45	التوافق مع احتياجات العرض	0.78
46		0.76
47		0.84
48		0.81
49		0.77
50		0.71
51	ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة	0.77
52		0.71
53		0.70
54		0.77
55		0.76
56		0.77

Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	
0.61	0.90	0.87	التوافق مع احتياجات العرض
0.57	0.89	0.85	الهدف والمهمات الوظيفية
0.52	0.87	0.82	الحالة الداخلية للمنظمة
0.63	0.91	0.88	النمو والتغيير الوظيفي
0.39	0.93	0.92	تحليل السير الذاتية
0.58	0.89	0.85	توافق مقدارت مقدم الطلب
0.56	0.88	0.84	ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة



(2.5.3): ثبات أداة الدراسة

(1.2.5.3): الثبات بطريقة التجزئة النصفية

بالنظر لصعوبة الرجوع إلى أفراد العينة الاستطلاعية مرة أخرى بسبب طبيعة اعمالهم وعدم توفر الوقت الكافي لديهم أستخدم الثبات بطريقة التجزئة ، حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation بين الفقرات الفردية والزوجية وبلغت قيمته(0.968)، ونظراً لكون قيمة ارتباط بيرسون هي لنصف المقياس، جرى تصحيحه بمعامل سبيرمان براون Spearman – Brown Coefficient ، وبلغت (0.977) وهي قيمة مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

(2.2.5.3): الثبات بطريقة الاتساق الداخلي

للتعرف إلى إتساق كل فقرة من المقياس مع البعد الذي تنتمي إليه الفقرة، تم إستخدام حساب معاملات الإرتباط بين كل فقرة من الفقرات في المقياس عن طريق استخدام معامل (ألفا كرونباخ) (ن = 269) ويبين الجدول (3–4) نتائج الاختبار.

الجدول (3-4)

معاملات الثبات لفقرات أداة الدراسة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ (ن=269)

متغيرات الدراسة	الفقرات	ألفا كرونباخ
التسلسل الزمني للسير الذاتية	7-1	0.81
تسلسل بنية النص	13-8	0.80
تحليل المجال الموضوعي	20-14	0.85
تحليل السير الذاتية ككل	**20-1**	**0.92**
الهدف والمهمات الوظيفية	26-21	0.85
الحالة الداخلية للمنظمة	32-27	0.82
النمو والتغيير الوظيفي	38-33	0.88
الصحة التنظيمية	**38-21**	**0.92**
توافق مقدرات مقدم الطلب	44-39	0.86
التوافق مع احتياجات العرض	50-45	0.87
ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة	56-51	0.84
إجراءات الاختيار	**56-39**	**0.93**

يتضح من الجدول (3-4) أن قيم معامل ألفا كرونباخ للمحاور الفرعية للمقياس تراوحت بين (0.80 و 0.93) وهي قيمة مقبولة لأغراض الدراسة الحالية (Hair, et al, 2010).، حيث (ن=269). وتبين أن معاملات الثلاث جميعها أعلى من (0.70)

مفتاح تصحيح المقياس

تم مراعاة أن يتدرج مقياس (ليكرت الخماسي) المستخدم في الدراسة تبعاً لقواعد وخصائص المقاييس كما يلي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

واعتماداً على ما تقدم فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة تم التعامل معها على النحو الآتي وفقاً للمعادلة التالية:

القيمة العليا – القيمة الدنيا لبدائل الإجابة مقسومة على عدد المستويات، أي:

$\frac{(5-1)}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$ وهذه القيمة تساوي طول الفئة.

وبذلك يكون المستوى المنخفض من 1.00 + 1.33= 2.33

ويكون المستوى المتوسط من 2.34+ 1.33= 3.67

ويكون المستوى المرتفع من 3.68– 5.00

(6.3): متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على العديد من المتغيرات:

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل تحليل السير الذاتية وتشمل على المتغيرات المستقلة الفرعية الآتية: (التسلسل الزمني للسير الذاتية، تسلسل بنية النص، تحليل المجال الموضوعي).

ثانياً : المتغير الوسيط ويشمل إجراءات الاختيار ويشمل على المتغيرات الوسيطة الفرعية الآتية: (توافق مقدرات مقدم الطلب، التوافق مع احتياجات العرض، ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة)

ثالثاً: المتغير التابع: ويشمل الصحة التنظيمية ويشمل على المتغيرات التابعة الفرعية الآتية: (الهدف والمهمات الوظيفية، الحالة الداخلية للمنظمة، النمو والتغيير الوظيفي).

(7.3): المعالجات الإحصائية المستخدمة

تم استخدام أساليب الأحصاء الوصفي للإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث تم استخدام بعض الاختبارات قبل التطرق إلى فرضيات الدراسة وهي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف إلى مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة والتعرف إلى مدى تشتت الاستجابات.
- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتعرف إلى صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة.
- اختبار ألفا كرونباخ للتعرف إلى ثبات أداة الدراسة، بالاضافة إلى استخدام اختبار Pearson Correlation التجزئة النصفية ومعامل تصحيح سبيرمان براون.
- التحليل العاملي.
- اختبار K-S ومعاملات التفرطح والالتواء واستخراج قيم Tolerance ومعامل تضخم التباين VIF للكشف عن التوزيع الطبيعي للبيانات.

أما اختبار الفرضيات عن طريق استخدام:

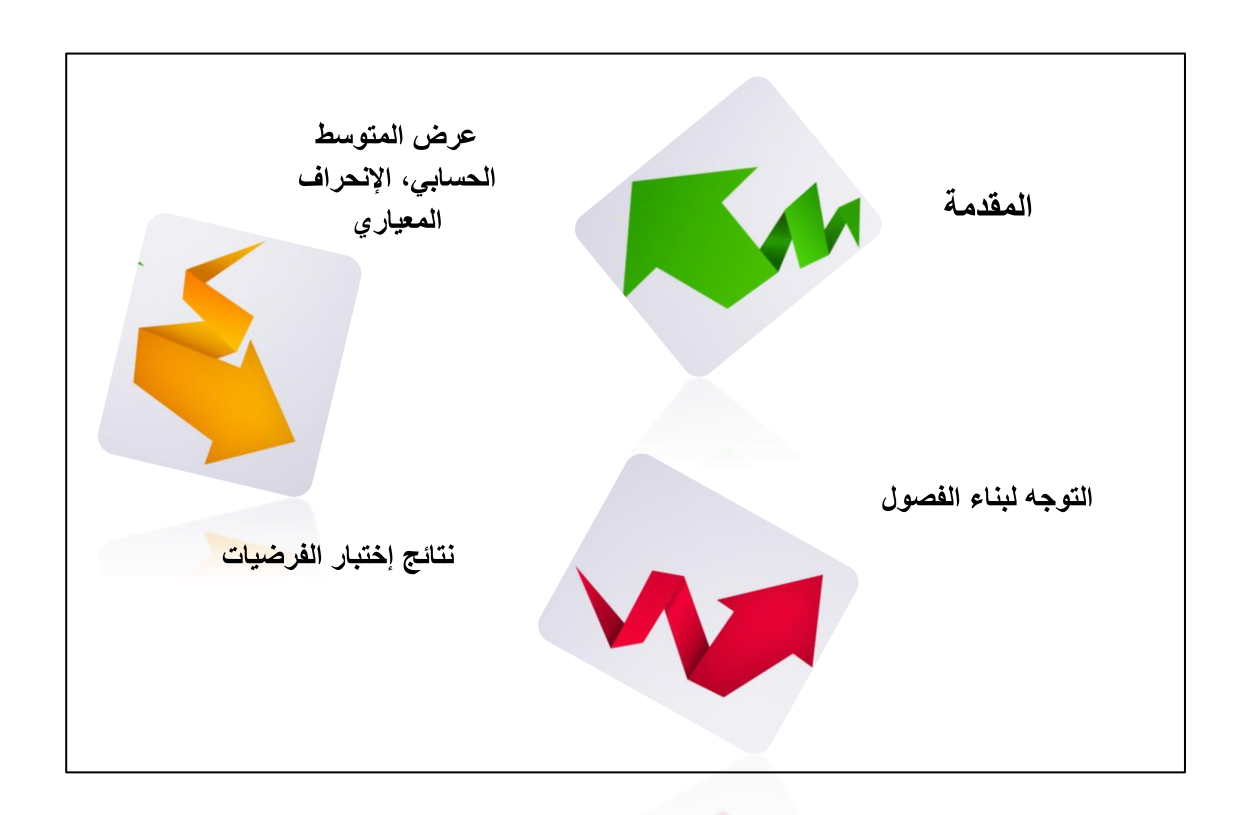
- اختبار الانحدار البسيط، للتعرف إلى أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.
- تحليل المسار للتعرف إلى الأثر غير المباشر ما بين المتغيرات المستقلة والتابعة بوجود المتغير الوسيط بأستخدام برمجية Smart Pls.

الفصل الرابع

عرض النتائج

تهدف بيانات الفصل الرابع إلى التحليل والمناقشة وهي:

عرض مقدمة للفصل الرابع، عرض المتوسط الحسابي، عرض الإنحراف المعياري



الشكل (1.4) مخطط سير المعلومات والبيانات للفصل الرابع

(1.4): المقدمة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية لكل فقرة للتعرف على استجابات أفراد عينة الدراسة عن "تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الاختيار" دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، وفيما يلي عرض لهذه النتائج.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى مراعاة تحليل السير الذاتية في البنوك التجارية في الأردن؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، واستخراج قيم (t) والأهمية النسبية للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى تحليل السير الذاتية والمتعلق بـ (التسلسل الزمني للسير الذاتية، تسلسل بنية النص، تحليل المجال الموضوعي) لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، والجدول (4-1) يوضح ذلك:

الجدول (4-1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) والأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى مراعاة تحليل السير الذاتية المتمثلة بـ (التسلسل الزمني للسير الذاتة، وتسلسل بنية النص، و تحليل المجال الموضوعي) لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	تحليل السير الذاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1	التسلسل الزمني للسير الذاتية	3.22	0.50	7.236	0.644	1	متوسط
2	تسلسل بنية النص	3.03	0.60	.695	0.606	2	متوسط
3	تحليل المجال الموضوعي	3.03	0.63	.792	0.606	2	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.09	0.51	2.957	0.618		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00)

يتضح من الجدول (4−1) أن بلغ المتوسط الحسابي العام لمراعاة تحليل السير الذاتية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن (3.09) وبانحراف معياري (0.51)، وبلغت قيمة (t) (2.957)، وبأهمية نسبية بلغت (0.618)، وهو من المستوى المتوسط، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لتحليل السير الذاتية ما بين (3.22 و 3.03)، حيث جاء تحليل التسلسل الزمني للسير الذاتية بالمرتبة الأولى والحائز على متوسط حسابي (3.22) وبانحراف معياري (0.50)، وقد بلغت قيمة (t) (7.236)، وبأهمية نسبية (0.644)، وهو من المستوى المتوسط، ومن ثم جاء تحليل تسلسل بنية النص، وتحليل المجال الموضوعي لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (3.03) لكليهما وانحراف معياري (0.60، و 0.63) على التوالي وبلغت قيمة (t) (0.695، و 0.792) على التوالي وبأهمية نسبية (0.606) لكليهما، وهما من المستوى المتوسط.

وهذا يدل على أن اهتمام البنوك التجارية ينصب في تحليل السير الذاتية على (التسلسل الزمني للسير الذاتية) وعدم الاهتمام بـ (تسلسل بنية النص، وتحليل المجال الموضوعي).

الأمر الذي يفسر أن مراعاة تحليل السير الذاتية في البنوك التجارية في الأردن متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأردن.

وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيم (t)، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات تحليل السير الذاتية حسب المحاور الفرعية:

أولاً: التسلسل الزمني للسير الذاتية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى مراعاة تحليل التسلسل الزمني للسير الذاتية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4−2) يوضح ذلك:

الجدول (4−2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (التسلسل الزمني للسير الذاتية) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (التسلسل الزمني للسير الذاتية)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
1	تعد إدارة البنك تضمين السير الذاتية جميع المعلومات الشخصية للمتقدمين أمراَ ضرورياً.	3.49	0.61	13.227	0.698	1	متوسط
6	تؤكد إدارة البنك على ترتيب الخبرات العملية حسب التسلسل الزمني.	3.26	0.76	5.634	0.652	2	متوسط
7	تهتم إدارة البنك بذكر اللغات التي يتقنها المتقدمون	3.26	0.77	5.562	0.652	3	متوسط
2	تهتم إدارة البنك بوجود فقرة تؤكد على الهدف من تقديم السير الذاتية.	3.21	0.71	4.898	0.642	4	متوسط
3	تركز إدارة البنك على التسلسل الزمني للمؤهلات العلمية التي حصل عليها المتقدمون.	3.16	0.75	3.407	0.632	5	متوسط
4	تراعي إدارة البنك التسلسل الزمني للدورات التدريبية من الأحدث إلى الأقدم.	3.10	0.80	2.065	0.62	6	متوسط
5	تطلب إدارة البنك اتباع التسلسل الزمني في تحديد المهارات التي يمتلكها المتقدمون	3.07	0.77	1.576	0.614	7	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.22	0.50	7.236	0.644		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00)

يتضح من الجدول رقم (4-2) أن المتوسطات الحسابية لمحور تحليل (**التسلسل الزمني للسير الذاتية**)، تراوحت ما بين (3.49 و 3.07)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.22) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (1) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.49)، وبانحراف معياري (0.61)، وقد بلغت قيمة (t) (13.227)، وبأهمية نسبية (0.698) وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تعد إدارة البنك تضمين السير الذاتية جميع المعلومات الشخصية للمتقدمين أمراً ضرورياً)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (6) بمتوسط حسابي (3.26) وبانحراف معياري (0.76)، وبلغت قيمة (t) (5.634) وبأهمية نسبية (0.652)، وهو من المستوى المتوسط أيضاً، وقد نصت الفقرة على (تؤكد إدارة البنك على ترتيب الخبرات العملية حسب التسلسل الزمني).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (5) بمتوسط حسابي (3.07) وبانحراف معياري (0.77)، وقد بلغت قيمة (t) (1.576) وبأهمية نسبية (0.614) وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن مراعاة تحليل التسلسل الزمني للسير الذاتية في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: تسلسل بنية النص

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى مراعاة تحليل تسلسل بنية النص في السير الذاتية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4-3) يوضح ذلك:

الجدول (4-3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (تسلسل بنية النص) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (تسلسل بنية النص)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
9	تحلل إدارة البنك المؤهلات العلمية للمتقدمون.	3.22	0.71	5.086	0.644	1	متوسط
12	تصنف إدارة البنك طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون.	3.21	0.73	4.685	0.642	2	متوسط
11	تحلل إدارة البنك أنواع المهارات التي يمتلكها المتقدمون.	3.16	0.74	3.476	0.632	3	متوسط
10	تركز إدارة البنك على تحليل المحتوى العلمي للدورات التدريبية.	3.05	0.80	.994	0.61	4	متوسط
8	تراعي إدارة البنك الحالة الاجتماعية للمتقدمون عند التعيين.	2.95	0.97	.820-	0.59	5	متوسط
13	تصنف إدارة البنك الهوايات التي يمتلكها المتقدمون.	2.57	1.10	6.413-	0.514	6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.03	0.60	.695	0.606		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00) (-) تحتاج إلى تفعيل

يتضح من الجدول رقم (4-3) أن المتوسطات الحسابية لمحور تحليل (التسلسل بنية النص) للسير الذاتية، تراوحت ما بين (3.22 و 2.57)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.03) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (9) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.22)، وبانحراف معياري (0.71)، وقد بلغت قيمة (t) (5.086)، وبأهمية نسبية (0.644) وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تحلل إدارة البنك المؤهلات العلمية للمتقدمون)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (12) بمتوسط حسابي (3.21) وبانحراف معياري (0.73)، وبلغت قيمة (t) (4.685) وبأهمية نسبية (0.642)، وهو من المستوى المتوسط أيضاً، إذ نصت الفقرة على (تصنف إدارة البنك طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (13) بمتوسط حسابي (2.57) وبانحراف معياري (1.10)، وقد بلغت قيمة (t) (1.576) وبأهمية نسبية (0.614) وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تصنف إدارة البنك الهوايات التي يمتلكها المتقدمون).

وهذا يفسر أن مراعاة تحليل تسلسل بنية النص للسير الذاتية في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثالثاً: تحليل المجال الموضوعي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى مراعاة تحليل المجال الموضوعي في السير الذاتية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4-4) يوضح ذلك:

الجدول (4-4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (تحليل المجال الموضوعي) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (تحليل المجال الموضوعي)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
18	تصنف إدارة البنك طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون ومدى تكاملها مع مهمات البنك.	3.20	0.76	4.427	0.64	1	متوسط
17	تحلل إدارة البنك نوعية المهارات التي يمتلكها المتقدمون ومدى ارتباطها بمهمات البنك.	3.18	0.76	3.843	0.636	2	متوسط
16	تحلل إدارة البنك طبيعة الترابط بين محتوى الدورات التدريبية والمهمات المالية والمصرفية للمتقدمون.	3.11	0.78	2.348	0.622	3	متوسط
19	تعد إدارة البنك تقريراً مفصلاً لنتائج تحليل مؤشرات الأسئلة السابقة يستفاد منه في تصميم المقابلات.	3.03	0.81	.602	0.606	4	متوسط

15	تهتم إدارة البنك بتحليل تفاصيل العلامات التحصيلية للمتقدمون لمراحلهم الدراسية كافة.	2.98	0.85	-.359-	0.596	5	متوسط
20	تؤكد إدارة البنك على دعم السير الذاتية برسائل تأييد من مرجعيين موثوق بهم.	2.97	0.97	-.441-	0.594	6	متوسط
14	تدرس إدارة البنك كل حالة من الحالات الاجتماعية بطريقة مفصلة (متزوج، أعزب، مطلق، أرمل).	2.73	1.05	-4.172-	0.546	7	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.03	0.63	.792	0.546		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00)(−) تحتاج الى تفعيل

يتضح من الجدول رقم (4−4) أن المتوسطات الحسابية لمحور تحليل (تحليل المجال الموضوعي) للسير الذاتية، تراوحت ما بين (3.20 و 2.73)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.03) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (18) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.20)، وبانحراف معياري (0.76)، وقد بلغت قيمة (t) (4.427)، وبأهمية نسبية (0.64) وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تصنف إدارة البنك طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون ومدى تكاملها مع مهمات البنك)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (17) بمتوسط حسابي (3.18) وبانحراف معياري (0.76)، وبلغت قيمة (t) (3.843) وبأهمية نسبية (0.636)، وهو من المستوى المتوسط أيضاً، إذ نصت الفقرة على (تحلل إدارة البنك نوعية المهارات التي يمتلكها المتقدمون ومدى ارتباطها بمهمات البنك).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (14) بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (1.05)، وقد بلغت قيمة (t) (−4.172) وبأهمية نسبية (0.546) وهو من المستوى المتوسط، حيث نصت الفقرة على (تدرس إدارة البنك كل حالة من الحالات الاجتماعية بطريقة مفصلة (متزوج، أعزب، مطلق، أرمل).

وهذا يفسر أن مراعاة تحليل المجال الموضوعي للسير الذاتية في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: مامستوى الصحة التنظيمية في البنوك التجارية في الأردن؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخراج قيم (t) والأهمية النسبية للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الصحة التنظيمية والمتعلق بـ (الهدف والمهمات الوظيفية، والحالة الداخلية للمنظمة، والنمو والتغيير الوظيفي) لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، والجدول (4-5) يوضح ذلك:

الجدول (4-5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) والأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الصحة التنظيمية المتمثلة بـ (الهدف والمهمات الوظيفية، والحالة الداخلية للمنظمة، والنمو والتغيير الوظيفي) لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	الصحة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
2	الحالة الداخلية للمنظمة.	3.37	0.50	12.150	0.674	1	متوسط
1	الهدف والمهمات الوظيفية.	3.16	0.59	4.459	0.632	2	متوسط
3	النمو والتغيير الوظيفي.	3.05	0.68	1.280	0.61	3	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.19	0.52	6.164	0.638		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00)

يتضح من الجدول (4-5) أن بلغ المتوسط الحسابي العام للصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن (3.19) وبانحراف معياري (0.52)، وبلغت قيمة (t) (6.164)، وبأهمية نسبية بلغت (0.638)، وهو من المستوى المتوسط، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للصحة التنظيمية ما بين (3.37 و 3.05)، حيث جاء محور الحالة الداخلية للمنظمة بالمرتبة

الأولى والحائز على متوسط حسابي (3.37) وبانحراف معياري (0.50)، وقد بلغت قيمة (t) (12.150)، وبأهمية نسبية (0.674)، وهو من المستوى المتوسط، وفي المرتبة الثانية جاء محور الهدف والمهمات الوظيفية، والحاصل على متوسط حسابي (3.16) وبانحراف معياري (0.59) وبلغت قيمة (t) (4.459)، وبأهمية نسبية بلغت (0.632)، وهو من المستوى المتوسط أيضاً، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة، جاء محور النمو والتغيير الوظيفي بمتوسط حسابي (3.05) وبانحراف معياري (0.68)، وقد بلغت قيمة (t) (1.280) وبأهمية نسبية (0.61)، وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يدل على أن اهتمام البنوك التجارية ينصب في الصحة التنظيمية على (الحالة الداخلية للمنظمة والهدف والمهمات الوظيفية) وعدم الاهتمام بـ (النمو والتغيير الوظيفي).

الأمر الذي يفسر أن الصحة التنظيمية في البنوك التجارية في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأردن.

وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيم (t)، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الصحة التنظيمية حسب المحاور الفرعية:

أولاً: الهدف والمهمات الوظيفية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الهدف والمهمات الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4−6) يوضح ذلك:

الجدول (4-6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (الهدف والمهمات الوظيفية) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (الهدف والمهمات الوظيفية)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
24	تركز إدارة البنك على إنجاز المهمات دون تأخير.	3.35	0.71	8.071	0.67	1	متوسط
26	تلزم إدارة البنك المتقدمون بأولويات العمل لتحقيق الأهداف المحددة	3.26	0.68	6.153	0.652	2	متوسط
21	تهتم إدارة البنك بوضع أهداف متسقة مع طبيعة مقدرات العاملين.	3.19	0.82	3.780	0.638	3	متوسط
22	توزع إدارة البنك الواجبات بطريقة عادلة للوصول إلى الأهداف المحددة.	3.12	0.78	2.565	0.624	4	متوسط
25	تسعى إدارة البنك لتقديم الدعم المعنوي للمتقدمين الذين يمتلكون الخبرة الكافية.	3.06	0.87	1.194	0.612	5	متوسط
23	تراعي إدارة البنك توزيع المهمات حسب مقدرة العاملين.	2.99	0.86	-.213	0.598	6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.16	0.59	4.459	0.632		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00) (-) تحتاج الى تفعيل

يتضح من الجدول رقم (4-6) أن المتوسطات الحسابية لمحور (الهدف والمهمات الوظيفية)، تراوحت ما بين (3.35 و 2.99)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.16) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (24) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.35)، وبانحراف معياري (0.71)، وقد بلغت قيمة (t) (8.071)، وبأهمية نسبية (0.67) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تركز إدارة البنك على إنجاز المهمات دون تأخير)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (26) بمتوسط حسابي (3.26) وبانحراف معياري (0.68)، وبلغت قيمة (t) (6.153) وبأهمية نسبية (0.652)، وهو من المستوى المتوسط كذلك الأمر، إذ نصت الفقرة على (تلزم إدارة البنك المتقدمون بأولويات العمل لتحقيق الأهداف المحددة).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (23) بمتوسط حسابي (2.99) وبانحراف معياري (0.86)، وقد بلغت قيمة (t) (-0.213) وبأهمية نسبية (0.598) وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن الهدف والمهمات الوظيفية في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: الحالة الداخلية للمنظمة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الحالة الداخلية للمنظمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4-7) يوضح ذلك:

الجدول (4-7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (الحالة الداخلية للمنظمة) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (الحالة الداخلية للمنظمة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
32	تهتم إدارة البنك بتطوير خطط البنك بإستمرار.	3.49	0.63	12.819	0.698	1	متوسط
31	تفرض إدارة البنك استخدام تكنولوجيا المعلومات لضرورة تغيير الأدوات والأساليب المستخدمة في البنك.	3.43	0.69	10.399	0.686	2	متوسط
29	تطرح إدارة البنك خدمات جديدة لخدمة زبائنها لكي يشعروا بالتغيير المستمر.	3.42	0.67	10.231	0.684	3	متوسط
30	تسعى إدارة البنك إلى تحديث معلوماتها لترشيد عملية صناعة القرارات.	3.39	0.64	9.907	0.678	4	متوسط
27	تقوم إدارة البنك بتغييرات في الهيكل التنظيمي للبنك من أجل تطوير الأداء.	3.25	0.76	5.455	0.65	5	متوسط
28	تلجأ إدارة البنك إلى التغيير عند حدوث مستجدات جديدة في بيئة العمل الداخلية.	3.23	0.70	5.276	0.646	6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.37	0.50	12.150	0.674		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00)

يتضح من الجدول رقم (4−7) أن المتوسطات الحسابية لمحور (الحالة الداخلية للمنظمة)، تراوحت ما بين (3.49 و 2.23)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.37) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (32) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.49)، وبانحراف معياري (0.63)، وقد بلغت قيمة (t) (12.819)، وبأهمية نسبية (0.698) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تهتم إدارة البنك بتطوير خطط البنك بإستمرار)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (31) بمتوسط حسابي (3.43) وبانحراف معياري (0.69)، وبلغت قيمة (t) (10.399) وبأهمية نسبية (0.686)، وهو من المستوى المتوسط أيضاً، حيث نصت الفقرة على (تفرض إدارة البنك استخدام تكنولوجيا المعلومات لضرورة تغيير الأدوات والأساليب المستخدمة في البنك).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (28) بمتوسط حسابي (3.23) وبانحراف معياري (0.70)، وقد بلغت قيمة (t) (5.276) وبأهمية نسبية (0.646) وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن الحالة الداخلية للمنظمة في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثالثاً: النمو والتغيير الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى النمو والتغيير الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4−8) يوضح ذلك:

الجدول (4-8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (النمو والتغيير الوظيفي) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (النمو والتغيير الوظيفي)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
33	تعتمد إدارة البنك على إبداع العاملين في إحداث التغيير.	3.18	0.86	3.393	0.636	1	متوسط
37	تشجع إدارة البنك العاملين على تبادل المعلومات بسهولة مع زملائهم في الأقسام المختلفة من البنك لتسهيل حل المشكلات.	3.17	0.76	3.675	0.634	2	متوسط
38	تحرص إدارة البنك على تطوير مقدرات العاملين في حل المشكلات	3.17	0.75	3.650	0.634	3	متوسط
34	تتعامل إدارة البنك بحكمة مع مقاومي التغيير في البنك.	3.10	0.81	1.959	0.62	4	متوسط
35	تتقبل إدارة البنك أفكار العاملين حتى لو تعارضت مع توجهاتها.	2.89	0.97	1.891-	0.578	5	متوسط
36	تمنح إدارة البنك الحرية الكافية للعاملين لحل المشكلات.	2.82	0.97	3.081-	0.564	6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.05	0.68	1.280	0.61		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00) (-) تحتاج الى تفعيل

يتضح من الجدول رقم (4-8) أن المتوسطات الحسابية لمحور (النمو والتغيير الوظيفي)، تراوحت ما بين (3.18 و 2.82)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.05) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (33) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.18)، وبانحراف معياري (0.86)، وقد بلغت قيمة (t) (3.393)، وبأهمية نسبية (0.636) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تعتمد إدارة البنك على إبداع العاملين في إحداث التغيير)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (37) بمتوسط حسابي (3.17) وبانحراف معياري (0.76)، وبلغت قيمة (t) (3.675) وبأهمية نسبية (0.634)، وهو من المستوى المتوسط أيضاً،

حيث نصت الفقرة على (تشجع إدارة البنك العاملين على تبادل المعلومات بسهولة مع زملائهم في الأقسام المختلفة من البنك لتسهيل حل المشكلات).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (36) بمتوسط حسابي (2.82) وبانحراف معياري (0.97)، وقد بلغت قيمة (t) (−3.081) وبأهمية نسبية (0.564) وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن النمو والتغيير الوظيفي في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى تطبيق إجراءات الإختيار في البنوك التجارية في الأردن؟

للإجابة عن السؤال الثالث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخراج قيم (t) والأهمية النسبية للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى تطبيق إجراءات الإختيار والمتعلق بـ (بتوافق مقدرات مقدم الطلب، والتوافق مع احتياجات العرض، وملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة) لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، والجدول (4−9) يوضح ذلك:

الجدول (4-9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) والأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى تطبيق إجراءات الاختيار والمتعلقة بـ (توافق مقدرات مقدم الطلب، والتوافق مع احتياجات العرض، وملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة) لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	إجراءات الاختيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
3	ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة	3.34	0.53	10.658	0.668	1	متوسط
1	توافق مقدرات مقدم الطلب	3.09	0.62	2.474	0.618	2	متوسط
2	التوافق مع احتياجات العرض	3.09	0.60	2.443	0.618	2	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.18	0.51	5.611	0.636		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00)

يتضح من الجدول (4-9) أن بلغ المتوسط الحسابي العام للصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن (3.18) وبانحراف معياري (0.51)، وبلغت قيمة (t) (5.611)، وبأهمية نسبية بلغت (0.636)، وهو من المستوى المتوسط، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لاجراءات الاختيار ما بين (3.34 و 3.09)، حيث جاء محور ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة بالمرتبة الأولى والحائز على متوسط حسابي (3.34) وبانحراف معياري (0.53)، وقد بلغت قيمة (t) (10.658)، وبأهمية نسبية (0.668)، وهو من المستوى المتوسط، وفي المرتبة الثانية جاء محوري توافق مقدرات مقدم الطلب، والتوافق مع احتياجات العرض، والحاصلان على متوسط حسابي (3.09) لكل منهما وبانحراف معياري (0.62، و0.60) على التوالي وبلغت قيمة (t) للمحورين (2.474، و 2.443) على التوالي، وبأهمية نسبية بلغت (0.618) لكل منهما، وهما من المستوى المتوسط....

وهذا يدل على أن البنوك التجارية تهتم بتطبيق إجراءات الاختيار والمتعلقة بـ (توافق مقدرات مقدم الطلب، والتوافق مع احتياجات العرض، وملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة) بشكل جيد.

الأمر الذي يفسر أن إجراءات الاختيار في البنوك التجارية في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأردن.

وفيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقيم (t)، والأهمية النسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات إجراءات الاختيار حسب المحاور الفرعية:

أولاً: توافق مقدرات مقدم الطلب:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى توافق مقدرات مقدم الطلب من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4–10) يوضح ذلك:

الجدول (4–10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (توافق مقدرات مقدم الطلب) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (توافق مقدرات مقدم الطلب)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
39	تشخص إدارة البنك مستوى ملاءمة المعرفة المهنية للمتقدمون مع متطلبات الوظيفة عن طريق مقابلات نوعية.	3.23	0.70	5.510	0.646	1	متوسط
40	تحدد إدارة البنك مستوى ملاءمة خبرات المتقدمون لمتطلبات الوظيفة من خلال اختبارات خاصة.	3.18	0.77	3.794	0.636	2	متوسط
41	تحدد إدارة البنك مقدرات المتقدمون لانجاز المهمات دون اخطاء.	3.16	0.76	3.507	0.632	3	متوسط

43	تدرك إدارة البنك بمعرفة ما إذا كان المتقدمون الجدد بأماكنهم التكيف مع العاملين في البنك.	3.05	0.83	1.027	0.61	4	متوسط
42	تقيم إدارة البنك مستوى ثقة المتقدمون بأنفسهم من خلال وضعهم في مواقف محددة.	3.04	0.82	.741	0.608	5	متوسط
44	تسعى إدارة البنك إلى وضع المتقدمون في مواقف صعبة للتعرف إلى مقدراتهم في حل المشكلات.	2.89	0.92	-1.918	0.578	6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.09	0.62	2.474	0.618		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00) (–) تحتاج الى تفعيل

يتضح من الجدول رقم (4–10) أن المتوسطات الحسابية لمحور **(توافق مقدرات مقدم الطلب)**، تراوحت ما بين (3.23 و 2.89)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.09) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (39) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.23)، وبانحراف معياري (0.70)، وقد بلغت قيمة (t) (5.510)، وبأهمية نسبية (0.646) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تشخص إدارة البنك مستوى ملاءمة المعرفة المهنية للمتقدمون مع متطلبات الوظيفة عن طريق مقابلات نوعية)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (40) بمتوسط حسابي (3.18) وبانحراف معياري (0.77)، وبلغت قيمة (t) (3.794) وبأهمية نسبية (0.636)، وهو من المستوى المتوسط كذلك الأمر، إذ نصت الفقرة على (تحدد إدارة البنك مستوى ملاءمة خبرات المتقدمون لمتطلبات الوظيفة من خلال اختبارات خاصة).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (44) بمتوسط حسابي (2.89) وبانحراف معياري (0.92)، وقد بلغت قيمة (t) (–1.918) وبأهمية نسبية (0.578) وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن توافق مقدرات مقدم الطلب في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثانياً: التوافق مع احتياجات العرض:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t) والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى التوافق مع احتياجات العرض من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4−11) يوضح ذلك:

الجدول (4−11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (التوافق مع احتياجات العرض) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (التوافق مع احتياجات العرض)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
47	تكشف إدارة البنك عن مستوى جاهزية المتقدمون لأداء متطلبات الوظيفة المتوفرة.	3.19	0.69	4.476	0.638	1	متوسط
45	تركز إدارة البنك على معرفة اتجاهات المتقدمون للوظيفة المتوفرة.	3.13	0.80	2.676	0.626	2	متوسط
49	تهتم إدارة البنك بمعرفة مستوى الاستعداد لدى المتقدمون لأداء متطلبات الوظيفة المقصودة.	3.13	0.70	3.137	0.626	2	متوسط
46	تحدد إدارة البنك طبيعة العلاقة بين تفضيل المتقدمون للوظيفة المعنية ومستقبلهم الوظيفي.	3.05	0.82	.972	0.61	4	متوسط
48	تحدد إدارة البنك مستوى تفضيل المتقدمون للوظيفة المحددة على وظائف أخرى.	3.04	0.76	.800	0.608	5	متوسط
50	تهتم إدارة البنك بمعرة أسباب حاجة المتقدمون للوظيفة الشاغرة.	3.00	0.85	.000	0.600	6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.09	0.60	2.443	0.618		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00) (−) تحتاج الى تفعيل

يتضح من الجدول رقم (4−11) أن المتوسطات الحسابية لمحور (التوافق مع احتياجات العرض)، تراوحت ما بين (3.19 و 3.00)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.09) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (47) على أعلى متوسط حسابي حيث

بلغ (3.19)، وبانحراف معياري (0.69)، وقد بلغت قيمة (t) (4.476)، وبأهمية نسبية (0.638) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تكشف إدارة البنك عن مستوى جاهزية المتقدمون لأداء متطلبات الوظيفة المتوفرة)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرتان (45 و 49) بمتوسط حسابي (3.13) وبانحراف معياري (0.80 و 0.70) على التوالي، وبلغت قيمة (t) (2.676، و 0.626) على التوالي وبأهمية نسبية (0.626) لكلا الفقرتين، وهو من المستوى المتوسط كذلك الأمر، إذ نصت الفقرة (45) على (تركز إدارة البنك على معرفة اتجاهات المتقدمون للوظيفة المتوفرة) ونصت الفقرة (49) على (تهتم إدارة البنك بمعرفة مستوى الاستعداد لدى المتقدمون لأداء متطلبات الوظيفة المقصودة).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (50) بمتوسط حسابي (3.00) وبانحراف معياري (0.85)، وقد بلغت قيمة (t) (0.000) وبأهمية نسبية (0.600) وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن التوافق مع احتياجات العرض في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

ثالثا: ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخراج قيم (t)، والأهمية النسبية، للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأدن، والجدول (4-12) يوضح ذلك:

الجدول (4-12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات محور (ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة) مرتبة ترتيباً تنازلياً..

الرقم	فقرات (ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	الأهمية النسبية	الرتبة	المستوى
51	تركز إدارة البنك على مدى اتزان شخصية الفرد.	3.39	0.70	9.122	0.678	1	متوسط
52	تهتم إدارة البنك بالسلوك السوي كحسن الخلق.	3.50	0.64	12.796	0.700	2	متوسط
53	تأكد إدارة البنك عن مقدرة الفرد في اقناع زبائنه.	3.42	0.68	10.065	0.684	3	متوسط
54	تراعي إدارة البنك مقدرة الفرد على إحداث التطور في عملياته.	3.25	0.71	5.770	0.650	4	متوسط
55	تدقق إدارة البنك البعد الديناميكي في شخصية الفرد (الإبداع، الابتكار، والمعرفة)	3.16	0.81	3.234	0.632	5	متوسط
56	تؤكد إدارة البنك على مدى تحلي المتقدمون للوظيفة بالروح الجماعية	3.34	0.69	8.100	0.668	6	متوسط
	المتوسط الحسابي العام	3.34	0.53	10.658	0.668		متوسط

قيمة (t)الجدولية = 1.96 وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، قيمة المتوسط الحسابي الافتراضي = (3.00)

يتضح من الجدول رقم (4-12) أن المتوسطات الحسابية لمحور (ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة)، تراوحت ما بين (3.39 و 3.34)، إذ حاز المحور على متوسط حسابي إجمالي بلغ (3.34) وهو من المستوى المتوسط، وقد حازت الفقرة رقم (51) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.39)، وبانحراف معياري (0.70)، وقد بلغت قيمة (t) (9.122)، وبأهمية نسبية (0.678) وهو من المستوى المتوسط، وقد نصت الفقرة على (تركز إدارة البنك على مدى اتزان شخصية الفرد)، وفي المرتبة الثانية جاءت الفقرة رقم (52) بمتوسط حسابي (3.50) وبانحراف معياري (0.64)، وبلغت قيمة (t) (12.796) وبأهمية نسبية (0.700)، وهو من

المستوى المتوسط كذلك الأمر، إذ نصت الفقرة على (تهتم إدارة البنك بالسلوك السوي كحسن الخلق).

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (56) بمتوسط حسابي (3.34) وبانحراف معياري (0.69)، وقد بلغت قيمة (t) (8.100) وبأهمية نسبية (0.668) وهو من المستوى المتوسط.

وهذا يفسر أن ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

جدول (4−12) اختبارات التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة

المتغيرات	Kolmogrove-Smirnov		معاملات التفرطح	معاملات الالتواء		
	القيمة الاحصائية	الدلالة الاحصائية			Tolerance	VIF
التسلسل الزمني للسير الذاتية	1.015	0.254	0.477	0.443−	.479	2.089
تسلسل بنية النص	1.525	0.192	0.217	0.114−	.389	2.568
تحليل المجال الموضوعي	1.109	0.171	0.482	0.464−	.438	2.282
الهدف والمهمات الوظيفية	1.115	0.167	0.471	0.506−	.394	2.540
الحالة الداخلية للمنظمة	1.188	0.119	0.648	0.266−	.526	1.903
النمو والتغيير الوظيفي	1.053	0.217	0.648	0.329−	.501	1.997
توافق مقدرات مقدم الطلب	1.012	0.258	0.587	0.650−	.452	2.214
التوافق مع احتياجات العرض	1.286	0.073	0.659	0.247−	.442	2.260
ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة	1.351	0.082	0.482	0.419−	.578	1.730

يتضح من الجدول (4−12) أن القيم الاحصائية لاختبار كلومرجوف سميرنوف كانت دلالتها الاحصائية أعلى من (0.05)، ويتضح من الجدول أدناه أن جميع القيم للالتواء بين (1) و (−1) وأقل من (7) للتفرطح، وقد كانت قيم Tolerance أكبر من (0.05)، فيما كانت قيم معدل تضخم التباين VIF أقل من (10). وهذا يدعم أن جميع القيم تقترب من التوزيع الطبيعي.

اختبار فرضيات الدراسة:

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسة الأولى:

H_{01}: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الرئيسة الأولى تم استخدام اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف على أثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، والجدول (4−13) يوضح ذلك

الجدول (4−13)

اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان

الدلالة الاحصائية	قيمة (F)	قيمة (t)	DF درجات الحرية	B التنبؤ	Beta اتجاه العلاقة	Adjusted R Square معامل التحديد المعدل	R^2 معامل التحديد (التأثير)	R الارتباط
*0.000	411.997	20.298	268	0.786	0.779	0.605	0.607	0.779

*دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول (4−13) أن بلغت قيمة معامل الارتباط(R) بين المتغيرين (تحليل السير الذاتية والصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان) (0.779) وباتجاه علاقة إيجابي (Beta) بلغ أيضاً (0.779) وهي علاقة طردية جيدة ومرتفعة إلى حد ما، وقد بلغت قيمة الاحصائي (F) (411.997)، وكذلك بلغت قيمة الاحصائي (t) (20.298) بمستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$).، مما يشير إلى أن كان تأثير تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان (R^2) بـ(%60.7)

في حين بلغت قيمة معامل التحديد المعدل Adjusted R^2 (0.605)، وإذا تم طرح قيمة التأثير من قيمة معامل التحديد المعدل فإن النسبة تكون (0.002) وهي نسبة قليلة جداً لا تذكر، وهذا يدل على أن مستوى تأثير المتغير المستقل بالتابع جيد ومرتفع، وبلغ معامل التنبؤ لهذا الأثر أو هذه العلاقة (B) (0.786)، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

النتائج المتعلقة الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسة الأولى:

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

$H0_{1.1}$:لايوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الفرعية الأولى تم استخدام اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف على أثر تحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، والجدول (4−14) يوضح ذلك

الجدول (4−14)

اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان

R الارتباط	R^2 معامل التحديد (التأثير)	Adjusted R Square معامل التحديد المعدل	Beta اتجاه العلاقة	التنبؤ B	درجات الحرية DF	قيمة (t)	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية
0.715	0.511	0.509	0.715	0.828	268	16.700	278.887	*0.000

*دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول (4−14) أن بلغت قيمة معامل الارتباط(R) بين المتغيرين (تحليل السير الذاتية والهدف والمهمات الوظيفية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان)

(0.715) وباتجاه علاقة إيجابي (Beta) بلغ أيضاً (0.715) وهي علاقة طردية مرتفعة المستوى، وقد بلغت قيمة الاحصائي (F) (278.887)، وكذلك بلغت قيمة الاحصائي (t) (16.700) بمستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$).، مما يشير إلى أن كان تأثير تحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان (R^2) بـ(51.1%) ، في حين بلغت قيمة معامل التحديد المعدل Adjusted R^2 (0.509)، وإذا تم طرح قيمة التأثير من قيمة معامل التحديد المعدل فإن النسبة تكون (0.002) وهي نسبة قليلة جداً لا تذكر وبلغ معامل التنبؤ لهذا الأثر أو هذه العلاقة (B) (0.828)، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية

$H0_{1.2}$:لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية تم استخدام اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف على أثر تحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، والجدول (4−15) يوضح ذلك:

الجدول (4−15)

اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان

R الارتباط	R^2 معامل التحديد (التأثير)	Adjusted R Square معامل التحديد المعدل	Beta اتجاه العلاقة	التنبؤ B	درجات الحرية DF	قيمة (t)	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية
0.639	0.409	0.406	0.639	0.621	268	16.700	184.505	0.000*

*دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول (4–15) أن بلغت قيمة معامل الارتباط(R) بين المتغيرين (تحليل السير الذاتية والحالة الداخلية للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان) (0.639) وباتجاه علاقة إيجابي (Beta) بلغ أيضاً (0.639) وهي علاقة طردية عالية المستوى إلى حد كبير، وقد بلغت قيمة الاحصائي (F) (184.505) كما بلغت قيمة الاحصائي (t) على (13.583) بمستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$).، مما يشير إلى أن تحليل السير الذاتية يفسر ما مقداره (40.9%) من التباين في الحالة الداخلية للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان (R^2)، وبلغت قيمة معامل التحديد المعدل Adjusted R^2 (0.406)، وإذا تم طرح قيمة التأثير من قيمة معامل التحديد المعدل فإن النسبة تكون (0.003) وهي نسبة قليلة جداً لا تذكر، وبلغ معامل التنبؤ لهذا الأثر أو هذه العلاقة (B) (0.621)، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة

$H0_{1.3}$: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم استخدام اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف على أثر تحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، والجدول (4–16) يوضح ذلك:

الجدول (4−16)

اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان

R الارتباط	R^2 معامل التحديد (التأثير)	Adjusted R Square معامل التحديد المعدل	Beta اتجاه العلاقة	التنبؤ B	درجات الحرية DF	قيمة (t)	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية
0.684	0.468	0.466	0.684	0.910	0.684	15.336	235.186	0.000*

*دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول (4−16) أن بلغت قيمة معامل الارتباط(R) بين المتغيرين (تحليل السير الذاتية والنمو والتغيير الوظيفي لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان) (0.684) وباتجاه علاقة إيجابي (Beta) بلغ أيضاً (0.684) والعلاقة طردية مرتفعة المستوى ما بين المتغيرين، وقد بلغت قيمة الاحصائي (F) (235.186)، كما بلغت قيمة الاحصائي (t) (15.336) بمستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) ، مما يشير إلى أن تحليل السير الذاتية تفسر ما نسبته (46.8%) من التباين في النمو والتغيير الوظيفي لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، وإذا تم طرح قيمة التأثير من قيمة معامل التحديد المعدل فإن النسبة تكون (0.002) وهي نسبة قليلة جداً لا تذكر وبلغ معامل التنبؤ لهذا الأثر أو هذه العلاقة (B) (0.910)، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

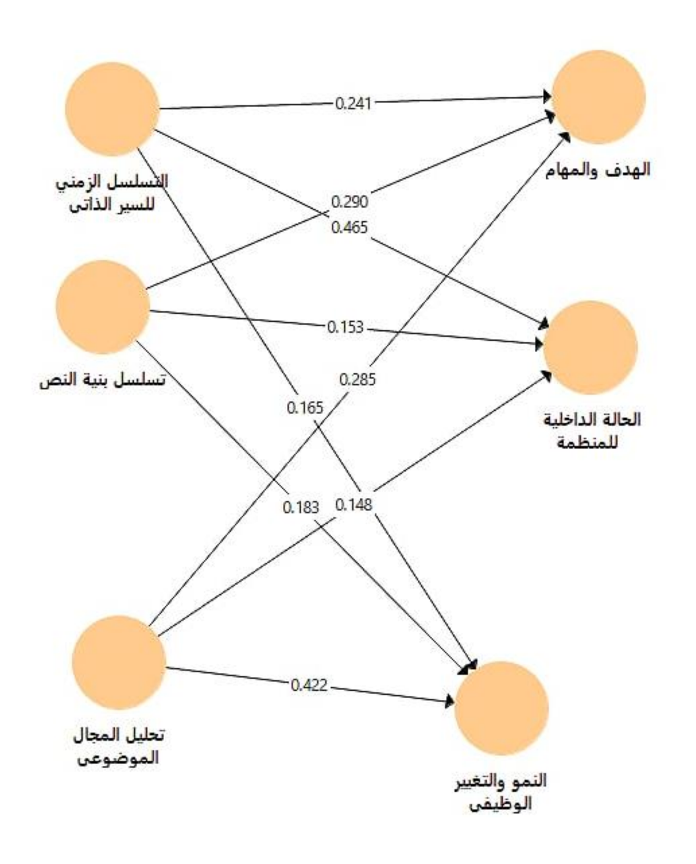
ولزيادة التوضيح وأثراء التحليل فيما يخص أثر كل متغير فرعي من متغيرات السير الذاتية منفردا على كل متغير فرعي من متغيرات الصحة التنظيمية استخدمت الباحثة نموذج المعادلة المهيكلة SEM والتي تظهر نتائجه في الجدول (4−17) الآتي:

الجدول (4-17)

المعادلة المهيكلة باستخدام اختبار SEM Structure Equation Modle

	Orginal Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T statistics (\O/Stev\)	P Values
التسلسل الزمني -> الحالة الداخلية للمنظمة	0.47	0.46	0.08	6.07	0.00
التسلسل الزمني -> النمو والتغيير الوظيفي	0.17	0.15	0.08	2.21	0.03
التسلسل الزمني -> الهدف والمهام	0.24	0.24	0.07	3.27	0.00
تحليل المجال الموضوعي -> الحالة الداخلية للمنظمة	0.15	0.15	0.07	2.27	0.03
تحليل المجال الموضوعي -> النمو والتغيير الوظيفي	0.42	0.42	0.07	6.41	0.00
تحليل المجال الموضوعي -> الهدف والمهام	0.29	0.30	0.08	3.55	0.00
تسلسل بنية النص -> الحالة الداخلية للمنظمة	0.15	0.16	0.07	2.24	0.03
تسلسل بنية النص -> النمو والتغيير	0.18	0.20	0.09	2.15	0.03
تسلسل بنية النص -> الهدف والمهام	0.29	0.28	0.06	4.54	0.00
السير الذاتية -> الصحة التنظيمية	0.80	0.81	0.03	31.03	0.00

ويظهر من خلال النتائج أعلاه ان جميع علاقات التأثير كانت دالة معنوياً وهذه اشارة إلى ان جميع المتغيرات الفرعية لتحليل السير الذاتية أثرت بشكل منفرد بجميع المتغيرات الفرعية للصحة التنظيمية منفردة، ويوضح الشكل الاتي مسارات الاثر للمتغيرات المستقلة والتابعة.



الفرضية الرئيسية الثانية:

H_{02}: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في إجراءات الإختيار عند مستوى دلالة إحصائية (α≤0.05).

لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية تم استخدام اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف على أثر تحليل السير الذاتية في إجراءات الاختيار لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، والجدول (4−18) يوضح ذلك

الجدول (4−18)

اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في إجراءات الاختيار لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان

R الارتباط	R^2 معامل التحديد (التأثير)	Adjusted R Square معامل التحديد المعدل	Beta اتجاه العلاقة	التنبؤ B	درجات الحرية DF	قيمة (t)	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية
0.766	0.587	0.585	0.766	0.764	268	19.465	378.875	*0.000

*دالة احصائياً عند مستوى (α≤0.05).

يتضح من الجدول (4−18) أن بلغت قيمة معامل الارتباط(R) بين المتغيرين **(تحليل السير الذاتية وإجراءات الاختيار لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان)** (0.766) وباتجاه علاقة إيجابي (Beta) بلغ أيضاً (0.766) والعلاقة طردية مرتفعة المستوى ما بين المتغيرين، وقد بلغت قيمة الاحصائي (F) (378.875)، وبلغت قيمة (t) (19.465) بمستوى دلالة احصائية **(α≤0.05)** ، مما يشير إلى أن تحليل السير الذاتية تفسر ما نسبته (58.7%) من التباين في إجراءات الاختيار لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، وإذا تم طرح قيمة التأثير من قيمة معامل التحديد المعدل فإن النسبة تكون (0.002) وهي نسبة قليلة جداً لا تذكر وبلغ معامل التنبؤ لهذا الأثر أو هذه العلاقة (B) (0.764)، مما يشير إلى رفض الفرضية

الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في إجراءات الإختيار عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الرئيسية الثالثة:

H_{03}: لا يوجد أثر لإجراءات الإختيار في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الرئيسة الثالثة تم استخدام اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف على أثر إجراءات الاختيار في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، والجدول (4–19) يوضح ذلك

الجدول (4–19)

اختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى أثر تحليل إجراءات الاختيار في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان

R الارتباط	R^2 معامل التحديد (التأثير)	Adjusted R Square معامل التحديد المعدل	Beta اتجاه العلاقة	التنبؤ B	درجات الحرية DF	قيمة (t)	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية
0.830	0.688	0.687	0.830	0.840	268	24.269	588.993	*0.000

***دالة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).**

يتضح من الجدول (4–19) أن بلغت قيمة معامل الارتباط(R) بين المتغيرين (إجراءات الاختيار والصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان) (0.830) وباتجاه علاقة إيجابي (Beta) بلغ أيضاً (0.830) والعلاقة طردية مرتفعة المستوى ما بين المتغيرين، وقد بلغت قيمة الاحصائي (F) (588.993)، كما وبلغت قيمة الاحصائي (t) (24.269) بمستوى دلالة احصائية ($\alpha \leq 0.05$) ، مما يشير إلى أن إجراءات الاختيار تفسر ما نسبته (68.8%) من التباين في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة بالأردن ضمن مدينة عمان، وإذا تم طرح قيمة التأثير من قيمة معامل التحديد المعدل فإن النسبة تكون (0.001) وهي

نسبة قليلة جداً لا تذكر وبلغ معامل التنبؤ لهذا الأثر أو هذه العلاقة (B) (0.840)، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر لإجراءات الإختيار في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الرئيسية الرابعة:

H_{04}: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية الرئيسة الرابعة سعت الدراسة الحالية لفحص أثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الاختيار متغيراً وسيطاً، وللتحقق من مطابقة النموذج المقترح تم استخراج مجموعة من مؤشرات المطابقة، فقد بلغت قيمة (Chi2) المحسوبة هي (3.38)، وهي ذات دلالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). وبلغت قيمة Goodness of Fit Index (GFI)، وهو مؤشر ملاءمة الجودة ما قيمته (0.985)، وبنفس السياق بلغ مؤشر المواءمة المقارن Comparative Fit Index(CFI) القيمة (0.966)، كما وبلغ الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) القيمة (0.08). من هذه النتائج نرى أن جميع قيم الملاءمة هي خارج نطاق المدى المقبول لها، وجدول (4−20) التالي يلخص هذه النتائج.

جدول (4−20)

مؤشرات المطابقة لنموذج الدراسة الأولي

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	نتائج الدراسة
مربع كاي (chi square)	غير دالة، القيمة المرتفعة (square-Chi) أن تكون تشير إلى تطابق غير جيد	3.380
جودة المطابقة (GFI)	تطابق افضلGFI>0.9	0.985
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	RMSEA) (0.05-0.08)	0.08
مؤشر المطابقة المقارن (CFI	افضل تطابق(CFI>0.90)	0.966

جدول (4−21)

تحليل المسار للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً

	السيرة الذاتية	إجراءات الاختيار	الصحة التنظيمية
السيرة الذاتية		0.670 *25.30t	*0.792 *37.03 t
إجراءات الاختيار			*0.826 *34.047 t {0.65}
الصحة التنظيمية			

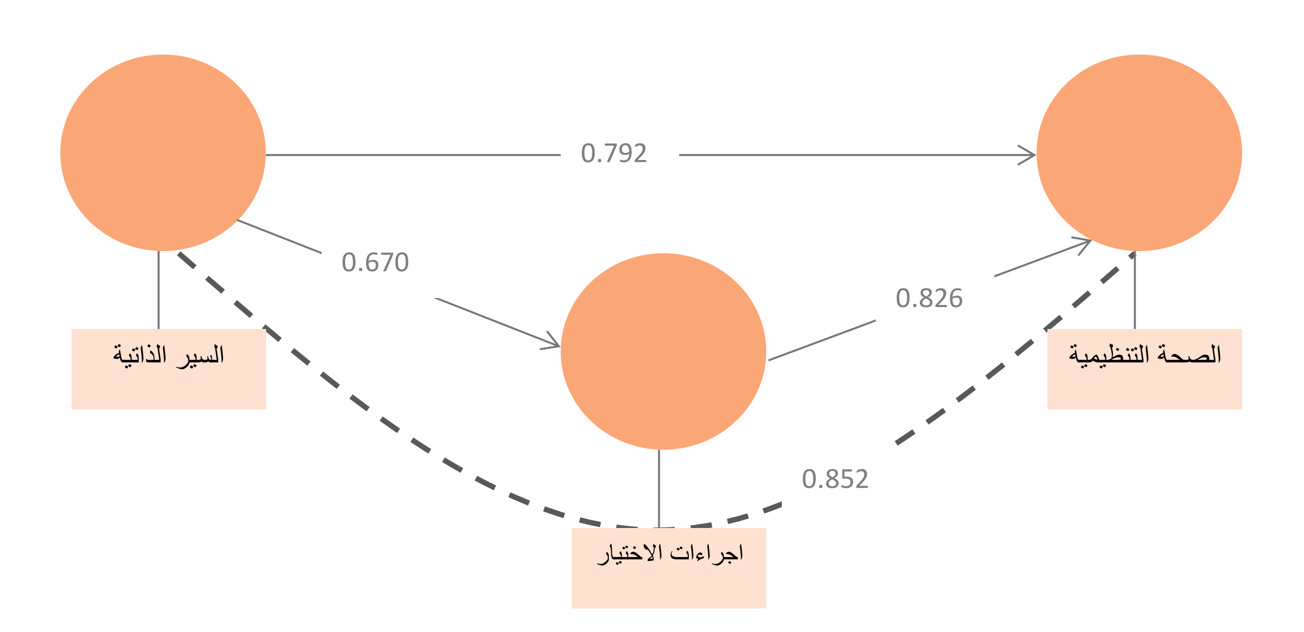
*قيمة (t) دلالة عند مستوى 0.05 فاقل.

{} قيمة التأثير الغير مباشر.

من الجدول (4−21) يتضح بأن قيمة معامل المسار المباشر للسير الذاتية على الصحة التنظيمية بلغت قيمته (0.792) وكانت قيمة (t) (37.03)، حيث بلغت قيمة AVE (0.762).

كما أن معامل المسار المعياري المباشر لأثر إجراءات الاختيار على الصحة التنظيمية بلغ (0.826) وأن قيمه (t) له بلغ (34.047) بمستوى دلالة (0.05) فأقل.

أما معامل المسار الغير مباشر للسيرة الذاتية على الصحة التنظيمية بتوسط إجراءات الإختيار فقد بلغت (0.65) وهي قيمة دالة، لذا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وتم استخراج قيمة Average Variance Extracted (AVE) للتعرف إلى التباين المفسر للمتغير الوسيط ما بين المتغير المستقل والتابع، حيث بلغت قيمة (AVE) (0.852)، أي أن أثر تحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً بلغ (85.2%).



ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

$H_{04.1}$:لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية (α≤0.05).

جدول (4−22)

تحليل المسار للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً

	السيرة الذاتية	إجراءات الاختيار	الهدف والمهام الوظيفية
السيرة الذاتية		0.665 *20.30t	0.792 *33.95 t
إجراءات الاختيار			0.758 *22.08 t {0.60}
الهدف والمهام الوظيفية			

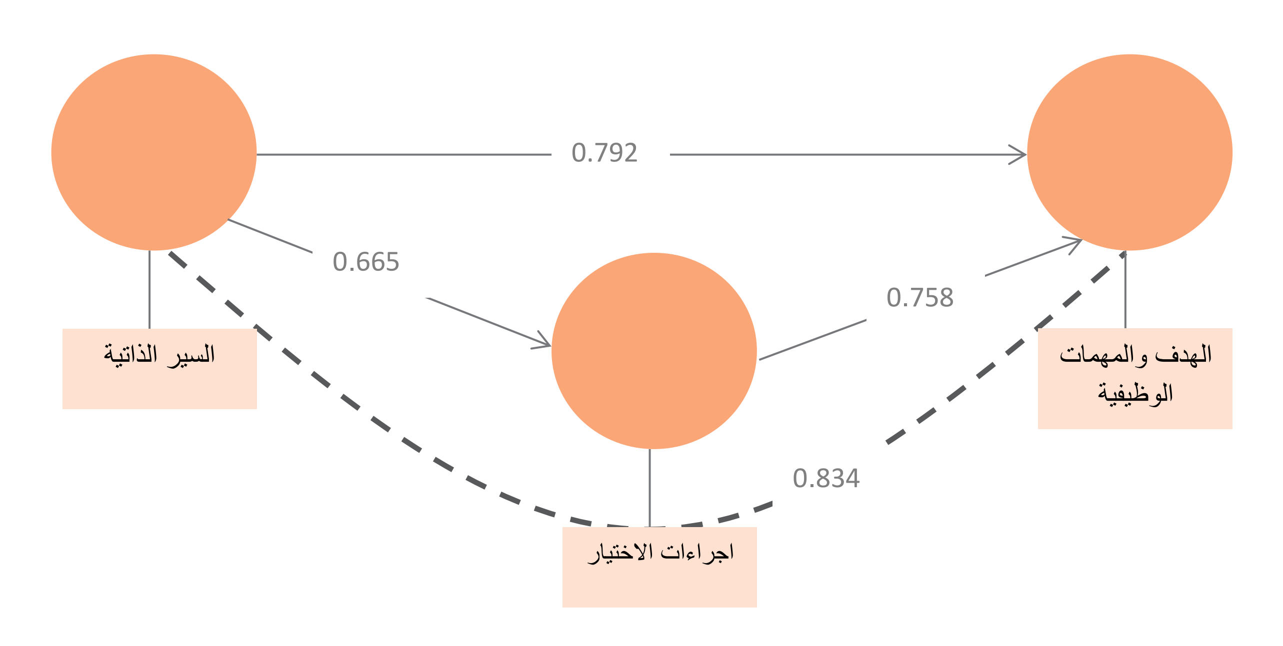
*قيمة (t) دلالة عند مستوى 0.05 فاقل.

{} قيمة التأثير الغير مباشر.

من الجدول (4−22) يتضح بأن قيمة معامل الأثر المعياري المباشر بين السيرة الذاتية والهدف والمهام الوظيفية بلغ (0.792)، وأن قيمة (t) له (33.95) وهي دالة عند مستوى (0.05) فاقل، حيث بلغت قيمة AVE (0.732). كما أن معامل المسار المعياري المباشر لأثر إجراءات الاختيار على الهدف والمهمات الوظيفية بلغ (0.758) وأن قيمه (t) له بلغ (22.08) بمستوى دلالة (0.05) فأقل، أما معامل المسار الغير مباشر للسيرة الذاتية على الهدف والمهمات الوظيفية بتوسط إجراءات الإختيار فقط بلغت (0.60) وهي قيمة دالة عند مستوى (0.05)، لذا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية (α≤0.05).

وتم استخراج قيمة Average Variance Extracted (AVE) للتعرف إلى التباين المفسر للمتغير الوسيط ما بين المتغير المستقل والتابع، حيث بلغت قيمة (AVE) (0.83.4)،

أي أن أثر تحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً بلغ (83.4%)



$H_{04.2}$:لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية($\alpha \leq 0.05$).

جدول (4−23)

تحليل المسار للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً

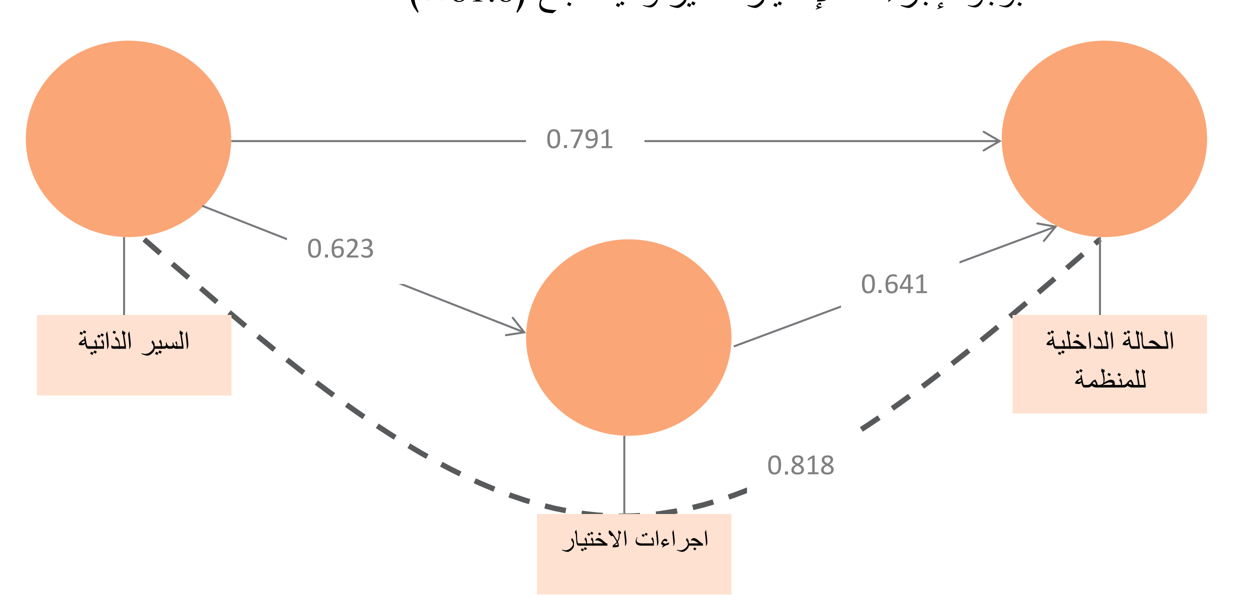
	السيرة الذاتية	إجراءات الاختيار	الحالة الداخلية
السيرة الذاتية		0.623 *18.24t	0.791 *34.27 t
إجراءات الاختيار			0.641 *15.57 t {0.507}
الحالة الداخلية			

* قيمة (t) دلالة عند مستوى 0.05 فاقل.

{} قيمة التأثير الغير مباشر.

من الجدول (4−23) يتضح بأن قيمة معامل الأثر المعياري المباشر بين السيرة الذاتية والحالة الداخلية بلغ (0.791)، وان قيمة(t)له (34.27) وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل،

كما أن معامل المسار المعياري المباشر لأثر إجراءات الاختيار على الحالة الداخلية للمنظمة بلغ (0.641) وأن قيمه (t) له بلغ (15.57) بمستوى دلالة (0.05) فأقل، أما معامل المسار الغير مباشر للسيرة الذاتية على الحالة الداخلية للمنظمة بتوسط إجراءات الإختيار فقط بلغت (0.507) لذا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية (α≤0.05)، وتم استخراج قيمة Average Variance Extracted (AVE) للتعرف إلى التباين المفسر للمتغير الوسيط ما بين المتغير المستقل والتابع، حيث بلغت قيمة (AVE) (0.818)، أي أن أثر تحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً بلغ (%81.8)



$H_{04.3}$: لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (4−24)

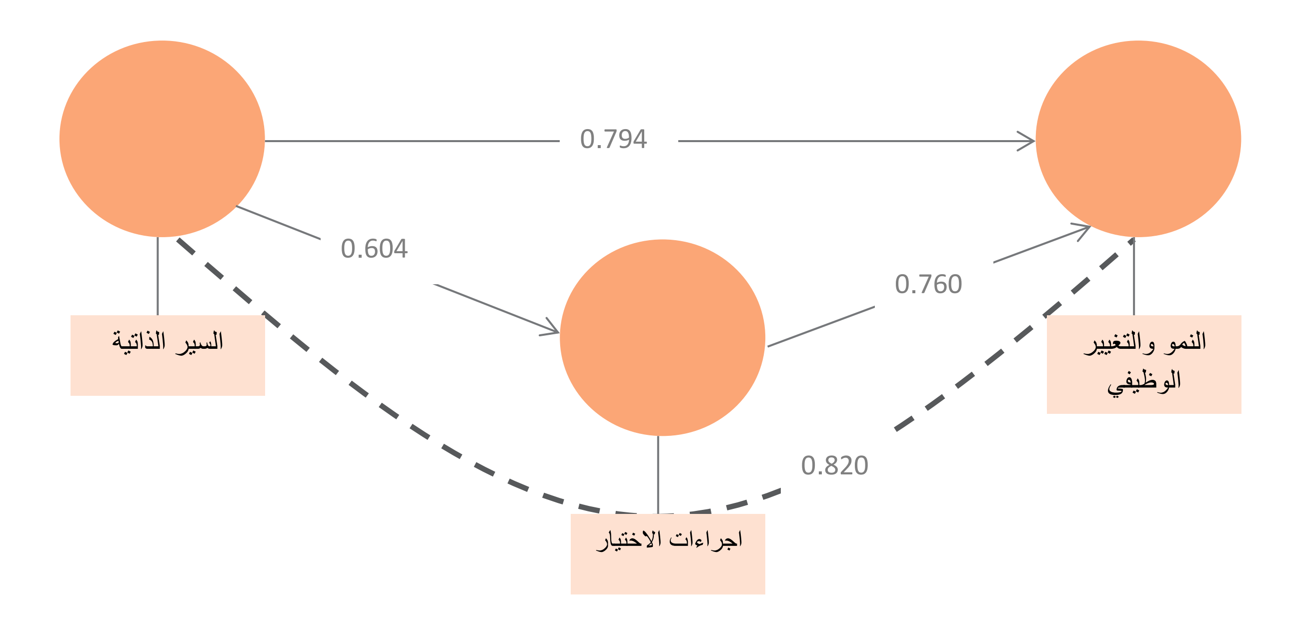
تحليل المسار للتعرف إلى أثر تحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً

	السيرة الذاتية	إجراءات الاختيار	النمو والتغيير الوظيفي
السيرة الذاتية		0.604 *16.85t	0.794 *35.52 t
إجراءات الاختيار			0.76 *24.80 t {0.60}
النمو والتغيير الوظيفي			

*قيمة (t) دلالة عند مستوى 0.05 فاقل.

{} قيمة التأثير الغير مباشر.

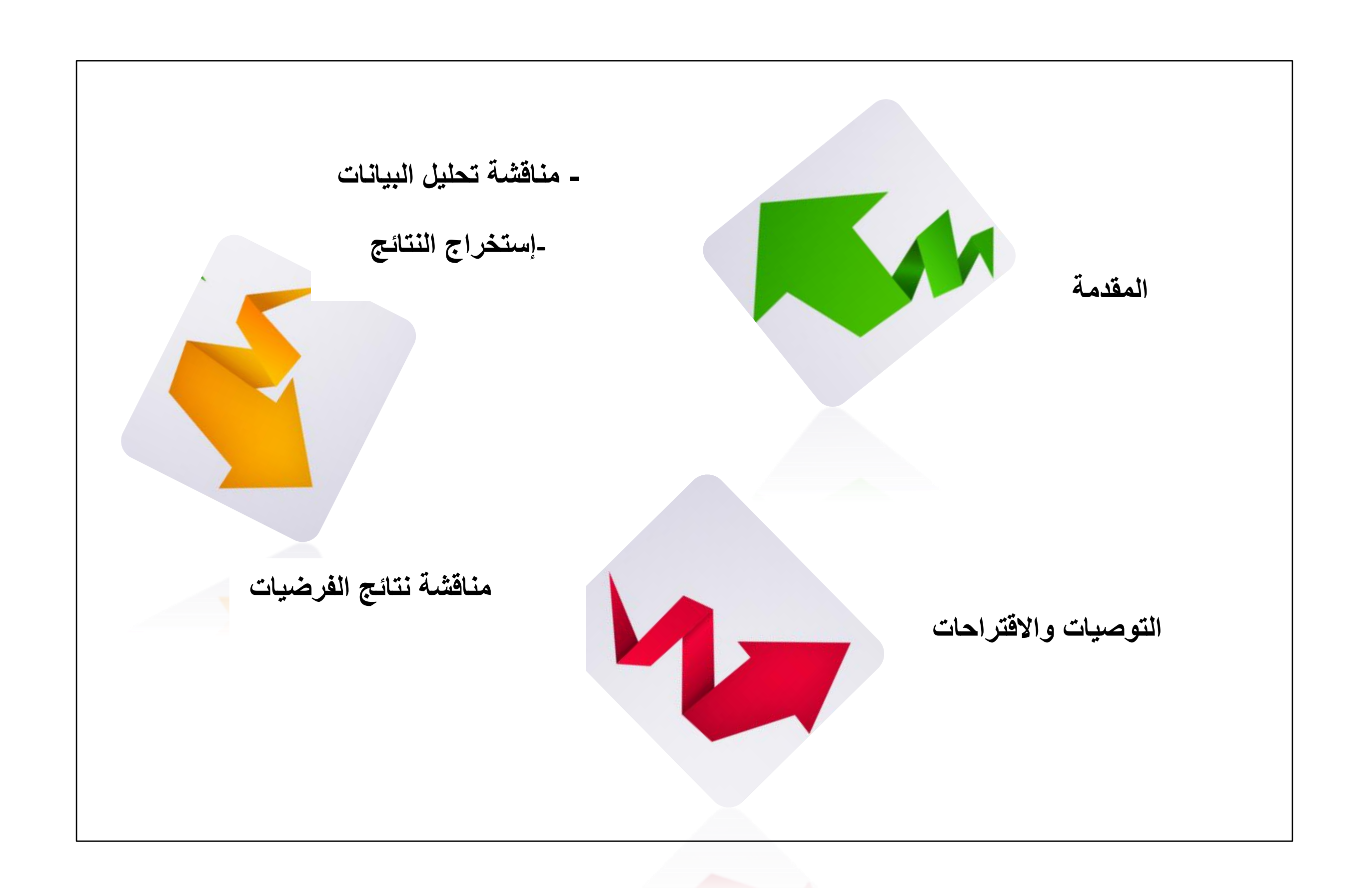
من الجدول (4−24) يتضح بان قيمة معامل الأثر المعياري المباشر بين السيرة الذاتية بلغ (0.794)، وأن قيمة (t) له (35.52) وهي دالة عند مستوى (0.05) فأقل، كما أن معامل المسار المعياري المباشر لأثر إجراءات الاختيار على النمو والتغيير الوظيفي بلغ (0.76) وان قيمه(t) له بلغ (24.80) بمستوى دلالة (0.05) فأقل، أما معامل المسار الغير مباشر للسيرة الذاتية على النمو والتغيير الوظيفي بتوسط إجراءات الاختيار فقط بلغت (0.60) وهي قيمة دالة، لذا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، وتم استخراج قيمة Average Variance Extracted (AVE) للتعرف إلى التباين المفسر للمتغير الوسيط ما بين المتغير المستقل والتابع، حيث بلغت قيمة (AVE) (0.820)، أي أن أثر تحليل السير الذاتية في **النمو والتغيير الوظيفي** بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً بلغ (820%).


0.794
0.604
0.760
0.820
السير الذاتية
النمو والتغيير الوظيفي
اجراءات الاختيار

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هدف هذا الفصل إلى مناقشة تحليل البيانات، إستخراج النتائج، مناقشة نتائج الفرضيات، والتوصيات والاقتراحات.



شكل(1.5) مخطط لسير معلومات وبيانات الفصل الخامس

(1.5):المقدمة

في ضوء تحليل البيانات والاجابة عن الاسئة المبينة في الفصل الرابع تم إستخراج النتائج ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة.

(2.5): مناقشة النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

نص السؤال : مامستوى تحليل السير الذاتية في البنوك التجارية في الأردن؟

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تحليل السير الذاتية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث كان الاهتمام مصبوباً على التسلسل الزمني للسير الذاتية، ولم تهتم البنوك التجارية في تحليل تسلسل بنية النص وتحليل المجال الموضوعي للسير الذاتية، وهذا يدل على أن البنوك تركز فقط على البيانات الأساسية للمتقدمين بالعمل، ولا تتطرق للبيانات الأكثر تفصيلا.

وفيما يلي مناقشة المحاور الفرعية لتحليل السير الذاتية

أولاً: التسلسل الزمني للسير الذاتية:

أظهرت نتائج الدراسة حصول تحليل التسلسل الزمني للسير الذاتية على مستوى متوسط لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث تعد إدارة البنك تضمين السير الذاتية جميع المعلومات الشخصية للمتقدمين أمراً ضرورياً، إذ تعتبر المعلومات الشخصية من أساسيات التقدم للعمل، وهذا ما تصبوا إليه البنوك التجارية الأردنية، إضافة إلى أن تاريخ الميلاد للكشف عن صغر الفرد وكبره يؤثر تماماً في تعيين الأفراد، كل هذه الأمور تسعى إليها إدارة الموارد البشرية لتحقيق هدفها من تعينات صائبة.

في حين أظهرت نتائج الدراسة أن إدارة البنك تؤكد على ترتيب الخبرات العملية حسب التسلسل الزمني، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدارة الموارد البشرية تركز على الخبرات العملية والتاريخ العملي للمتقدمين، لمعرفة ما إذا كان المتقدم قد حصل على خبرة كافية تؤهله للحصول على الوظيفة، أو أنه يكتسب خبرات عملية في بنوك لها سمعتها وقيمتها في السوق، مما يزيد من قيمة الفرد واعطائه الفرصة الكاملة للحصول على هذه الوظيفة.

اتفقت نتائج دراسة (Hieftje,2009) مع الدراسة الحالية بأن إدارة البنك تركز على ترتيب الخبرات حسب الترتيب التسلسل الزمني.

ثانياً: تسلسل بنية النص:

أظهرت نتائج الدراسة حصول تحليل تسلسل بنية النص للسير الذاتية على مستوى متوسط لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث تسعى إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية دوماً إلى انتقاء المتقدمين من أصحاب المؤهلات العلمية العالية، لما لهم من تأثير بالغ على العمل في ضوء خبراتهم العلمية التي تعمل على رفع مستوى الاداء، والتعامل مع إجراءات العمل ضمن مرتكزات ومرجعيات علمية بحتة تزيد من مستوى أداء البنوك.

وأيضاً كانت البنوك التجارية تركز على تصنيف طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن البنوك تحتاج إلى خبرات متعددة، نظراً لتعدد أقسام البنك، فيركز القائمون على انتقاء العاملين على ما ينقصهم من موظفين في ضوء النقص الذي يحتاجه البنك ويختار من بين المتقدمين الأفضل لهذه الوظيفة.

اتفقت نتائج دراسة (Arnfield,2012) مع الدراسة الحالية بأن المنظمات تهتم فقط بالتسلسل الزمني للسير الذاتية، ولا تهتم بتسلسل بنية النص، وبتحليل المجال الموضوعي، أي أنهم لا يهتمو بتحليها بشكل مفصل.

ثالثاً: تحليل المجال الموضوعي:

أظهرت نتائج الدراسة حصول محور تحليل المجال الموضوعي للسير الذاتية في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان على المستوى المتوسط، حيث كانت إدارة البنك تصنف طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون ومدى تكاملها مع مهمات البنك، وقد تعزى هذه النتيجة إلى البنوك تركز في احتياجاتها على التفاصيل الخاصة بطبيعة تلك الخبرات التي يتمتع بها المتقدمون وذلك لأن طبيعة الخبرة تحدد طبيعة الوظيفة الدقيقة التي يمكن أن يحصل عليها الفرد، فالعديد من الوظائف تحتاج إلى خبرات معينة لشغلها، فمثلاً قسم الحوالات في البنوك تحتاج إلى خبرات متخصصة في الصرافة وتحويل الأمول، غير أن وظيفة أمين الصندوق لا تحتاج مثل هذه خبرة، وأظهرت النتائج أن البنوك التجارية لاتهتم بتحليل المجال الموضوعي.

وأتفقت نتائج دراسة (Rosenthal,1993) مع نتائج الدراسة الحالية في أنها سرد السير الذاتية لمجموعة من الوقائع والتجارب العلمية والعملية وإيصالها إلى فئة معينة من المجتمع بطريقة مفصلة للإستفادة منها.

واتفقت دراسة (Arnfield,2012) مع نتائج الدراسة الحالية بأن المنظمات لا تهتم بتحليل المجال الموضوعي ولا تدخل بتفاصيله.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص السؤال: ما مستوى الصحة التنظيمية في البنوك التجارية في الأردن؟

أظهرت نتائج الدراسة أن الصحة التنظيمية متوسطة المستوى في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث جاءت الصحة التنظيمية ممثلة بالحالة الداخلية للمنظمة، والحائزة على المرتبة الأولى، ومن ثم جاء الهدف والمهمات الوظيفية، ومن ثم جاء النمو والتغيير الوظيفي.

وفيما يلي مناقشة المحاور الفرعية للصحة التنظيمية

أولاً الهدف والمهمات الوظيفية:

أظهرت نتائج الدراسة أن الهدف والمهمات الوظيفية متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة (إدارة البنوك العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان)، حيث أظهرت النتائج أن إدارة البنوك تركز على إنجاز المهمات دون تأخير، وقد تعزى هذه النتيجة لما للبنوك من أهمية بالغة في النظام المالي للدولة، فالنسبة الأكبر من المجتمع ممثلاً بالأفراد والمؤسسات والمنظمات يتعاملون مع البنوك بشكل يومي وما يهم هذه الفئة من المجتمع انجاز المهمات الخاصة بهم دون تأخير، الأمر الذي يدفع البنك إلى التنظيم واتخاذ الإجراءات اللازمة للقيام بالواجبات ضمن الفترة المحددة دون تأخير لخدمة المجتمع ورفع مستوى الأداء لديه.

وتتفق نتيجة دراسة (Yuceler, Dognalp & Kaya, 2013) ، جزئياً مع نتائج الدراسة الحالية، والتي أكدت على ضرورة تعزيز الصحة التنظيمية للمنظمة من خلال زيادة التزام الموظفين وحفاظ الموظفين على أدنى معدل دوران، بالإضافة إلى ضرورة تمتع الموظفين بروح معنوية جيدة لتحيق الكفاءة والفاعلية.

ثانياً: الحالة الداخلية للمنظمة:

أظهرت نتائج الدراسة أن الحالة الداخلية للمنظمة في البنوك التجارية العاملة في الأردن متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث تبين أن إدارة البنك تهتم بتطوير خطط البنك باستمرار بمستوى متوسط، وقد تعزى هذه النتيجة إلى التطور الهائل الذي طرأ على البنوك وأنظمتها في الآونة الأخيرة، ومواكبة هذه التطورات، نظراً لأن البنوك الأردنية مرتبطة بأنظمة البنوك الخارجية وعملها، فلا بد أن يكون المستوى متقارباً والأداء متوازياً بما يتناسب مع البنوك الأخرى.

وأيضاً أظهرت النتائج أن البنوك تفرض استخداماً تكنولوجيا للمعلومات لضرورة تغيير الأدوات والأساليب المستخدمة فيها، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن التطور يشمل على التكنولوجيا التي أصبحت من الأمور الضرورية واللازمة في حياة المنظمات وخاصة البنوك، فالعمل اليدوي واللجوء إلى الأساليب القديمة قد تم نسيانه في ضوء أدوات التكنولوجيا الحديثة وعصر الانترنت.

حيث اتفقت نتائج دراسة (الصرايرة والطيط، 2010) جزئياً مع نتائج الدراسة الحالية، والتي سخرت موارد المنظمة والتي تتمثل في تطور الأدوات واستخدام التكنولوجيا والابداع.

ثالثاً: النمو والتغيير الوظيفي:

تبين من خلال نتائج الدراسة أن مستوى النمو والتغيير الوظيفي متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إدارة البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث أظهرت النتائج أن إدارة البنك تعتمد على إبداع العاملين في إحداث التغيير، وقد تعزى هذه النتيجة إلى البنوك بالدرجة الأولى والأخيرة تعتمد على رأس مالها البشري الذي هو من أهم مقوماتها، وهذا معتمد بالدرجة الأولى على العديد من العقول البشرية المبدعة والتي تحدث التغيير والمتلازم مع التحديث.

وتبين أن إدارة البنوك تشجع العاملين على تبادل المعلومات بسهولة مع زملائهم في الأقسام المختلفة من البنك مما يسهم في تشارك المعرفة وبناءها في ظل جو من التعاون والتآلف والمودة والاحترام، فالمعلومات ليست مقتصرة على عدد معين من العاملين لا بل يجب أن تنقل المعلومات من شخص إلى آخر لخدمة المصلحة الخاصة بالبنوك.

حيث اتفقت نتائج دراسة (الصرايرة والطيط، 2010) جزئياً مع نتائج الدراسة الحالية من خلال اكتشاف أساليب جديدة في المنظمة، والتوصل إلى حلول مبتكرة في ضوء الابداع.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

نص السؤال : ما مستوى تطبيق إجراءات الاختيار في البنوك التجارية في الأردن؟

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق إجراءات الاختيار والمتعلقة بـ (توافق مقدرات مقدم الطلب، والتوافق مع احتياجات العرض، وملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة) متوسط المستوى من وجهة نظر افراد عينة الدراسة، حيث جاءت ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة بالمرتبة الأولى وبمستوى متوسط، وجاء توافق مقدرات مقدم الطلب والتوافق مع احتياجات العرض في المرتبة الثانية وبمستوى متوسط أيضاً.

وفيما يلي مناقشة المحاور الفرعية لإجراءات الاختيار في البنوك

أولاً: توافق مقدرات مقدم الطلب:

أظهرت نتائج الدراسة أن توافق مقدرات مقدم الطلب لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان حازت على مستوى متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث تبين أن إدارة البنك تشخص مستوى ملاءمة المعرفة المهنية للمتقدمون مع متطلبات الوظيفة عن طريقة مقابلات نوعية، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة البنوك تركز في مقابلاتها على تلك المعرفة المهنية واستدراج العاملين من خلال أسئلة متنوعة يمكن لها أن تقدر مستوى الفرد واستطاعته على القيام بواجباته في تلك الوظيفة.

وأيضاً أظهرت النتائج أن إدارة البنك تحدد مستوى ملاءمة خبرات المتقدمون لمتطلبات الوظيفة من خلال اختبارات خاصة، فهذا يعزز من قدرة البنك على الحفاظ على مستواه ومنافسته في ضوء العديد من البنوك المنافسة، وهذا أيضاً يعزز من قدرات المتقدمين ويضعهم في موضع المسؤولية التي تقودهم إلى انجاز مهماتهم بالشكل الصحيح.

اتفقت دراسة (Cable&Derue,2002) مع الدراسة الحالية بأن إدارة البنك تحدد مستوى ملاءمة خبرات المتقدمون لمتطلبات الوظيفة من خلال اختبارات خاصة.

ثانياً: التوافق مع احتياجات العرض

كشف نتائج الدراسة أن التوافق مع احتياجات العرض متوسط المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث تكشف إدارة البنك عن مستوى جاهزية المتقدمون لأداء متطلبات الوظيفية المتوفرة من خبراته و مؤهلاته العلمية ودوراته وكل المعلومات التي تستفيد منها إدارة البنك. وأيضاً تركز إدارة البنك على معرفة اتجاهات المتقدمون للوظيفة المتوفرة، لكي تحدد كل متقدم حسب قدراته وخبراته وتضعه في الوظيفة المناسبة.

اتفقت دراسة (Lauver,Kristof-Brown,2001) مع الدراسة الحالية والتي تبين تصورات الموظفين عن التوافق مع إحتياجات العرض، من خلال الخبرات والمؤهلات والتعامل معها على أنها من أساسيات إجراءات الاختيار في المنظمة.

ثالثاً: ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة:

أظهرت نتائج الدراسة أن ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة متوسطة المستوى في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث تركز إدارة البنك على مدى اتزان شخصية الفرد، مع ثقافة المنظمة وأظهرت النتائج أن إدارة البنوك تهتم بالسلوك السوي كحسن الخلق، لأن هذا الأمر مهم في إختيار من بين المتقدمين.

اتفقت النتائج مع نتائج دراسة (Cable & Derue, 2002) والتي تبين أن ثقافة المنظمة تعتمد على الملاءمة بين شخصية الفرد وقيمه من خلال الاهتمام بإتزان شخصية الفرد.

مناقشة فرضيات الدراسة

– مناقشة الفرضية الرئيسة الأولى:

H_{01}: لايوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (60.7%) وهذا يدل على أن السير الذاتية تسهم في رفع مستوى الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، حيث يعمل التحليل من قبل إدارة الموارد البشرية على تصنيف العاملين من خلال المقابلات وإجراء المعالجات الوظيفية الصائبة التي تؤهل كل متقدم إلى حصوله على الوظيفة ضمن المؤهلات الخاصة، الأمر الذي يرفع من مستوى الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية في عمان.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى:

$H0_{1.1}$:لايوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (**0.511%**) وهذا يدل على أن السير الذاتية تسهم في رفع مستوى الهدف والمهمات الوظيفية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، حيث يعمل التحليل من قبل إدارة الموارد البشرية على تحديد المهمات التي يمكن للمتقدمين أن يقومو بها حسب مؤهلاتهم وقدراتهم التي تزيد من مستوى أداء البنوك.

اتفقت دراسة (Bohnet,Potter&Simmons,2003) إلى ان الهدف والمهمات الوظيفية وهي بعد من أبعاد الصحة التنظيمية بأن لها علاقة مع تحليل السير الذاتية ، فأذا كان تحليل السير الذاتية صحيح فهذا سوف يأثر على صحة المنظمة سواء كان سلبي أو أيجابي.

$H0_{1.2}$:لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

اظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (**0.409%**) وهذا يدل على أن السير الذاتية تسهم في الحالة الداخلية للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، من خلال الفهم الجيد للمعلومات والتغيير المستمر وتطوير خطط العمل بأستمرار.

اتفقت دراسة (Kimberly&Bouchikhi,1995) مع الدراسة الحالية بأن السير الذاتية تؤثر في الحالة الداخلية للمنظمة.

$H0_{1.3}$:لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (**0.468%**) وهذا يدل على أن السير الذاتية تسهم في النمو والتغيير الوظيفي لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، من خلال تركيزها على نمو الأفراد وتغيير سلوكهم وتكيفهم لحل المشكلات التي تواجهها البنوك.

اتفقت دراسة (Kimberly&Bouchikhi,1995) مع الدراسة الحالية بأن السير الذاتية تؤثر في النمو والتغيير الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

H_{02}: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في إجراءات الإختيار عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في إجراءات الإختيار لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (**0.587%**) وهذا يدل على أن السير الذاتية تسهم في رفع إجراءات الإختيار لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، حيث يعمل التحليل من قبل إدارة البنك من خلال تحليل السير الذاتية أي تحليل المعلومات الشخصية والخبرات والمهلات العلمية والدورات التدريبية وكل المعلومات المتعلقة بالمتقدمين من أجل إختيار من بين المتقدمين.

اتفقت دراسة (Rosenthal,1993) مع الدراسة الحالية بأن إجراءات الإختيار تعتمد على تحليل السير الذاتية.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

H_{03}: لا يوجد أثر لإجراءات الإختيار في الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لإجراءات الإختيار في الصحة التنظيمية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (**0.688%**) وهذا يدل على إجراءات الإختيار تسهم في رفع مستوى الصحة التنظيمية والمتعلق بالهدف والمهمات الوظيفية،

والحالة الداخلية للمنظمة ، والنمو والتغيير الوظيفي، لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن، فأذا كان الإختيار صحيح فهذا سوف ينعكس على صحة المنظمة.

اتفقت دراسة كل من (Yuceler, Doganalp & Kaya, 2013; Jackson, 2016; Ertel, 2009) مع الدراسة الحالية إلى أن العوامل الرئيسية في فشل المديرين هو سوء الإختيار الصحيح وهذا بالتالي سوف ينعكس على صحة المنظمة، لأنها ستفقد موظفيها الحاليين، وبالتالي فقدان المعرفة والخبرات والمواهب، وهذا يؤثر على كفاءتها وجودة أعمالهم.

الفرضية الرئيسية الرابعة:

H_{04}: لا يوجد أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في الصحة التنظيمية بوجود إجراءات الإختيار متغيرا وسيطا لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (0.65%) وهذا يدل على إجراءات الإختيار تسهم في رفع مستوى الصحة التنظيمية وتحليل السير الذاتية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

$H_{04.1}$:لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في الهدف والمهمات الوظيفية بوجود إجراءات الإختيار متغيرا وسيطا لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث

بلغ مستوى الأثر (0.60%) وهذا يدل على تحليل السير الذاتية تسهم في رفع مستوى الهدف والمهمات الوظيفية لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن.

$H_{04.2}$:لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في الحالة الداخلية للمنظمة بوجود إجراءات الإختيار متغيرا وسيطا لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (0.507%) وهذا يدل على تحليل السير الذاتية تسهم في رفع مستوى الحالة الداخلية للمنظمة لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن.

$H_{04.3}$: لا يوجد اثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي بوجود إجراءات الإختيار متغيراً وسيطاً عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لتحليل السير الذاتية في النمو والتغيير الوظيفي بوجود إجراءات الإختيار متغيرا وسيطا لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان، حيث بلغ مستوى الأثر (0.60%) وهذا يدل على تحليل السير الذاتية تسهم في رفع مستوى النمو والتغيير الوظيفي لدى البنوك التجارية العاملة في الأردن.

(3.5) : التوصيات والمقترحات

بعد عرض نتائج الدراسة ومناقشتها توصي الباحثة بما يلي:

- تعزيز نظام تحليل السير الذاتية لدى إدارات الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في الأردن، وإنشاء دوائر خاصة داخل البنوك لتحليل السير الذاتية، وذلك لإهميتها لأنهم لايهتمون الأهتمام الكافي بتسلسل بنية النص،تحليل المجال الموضوعي.
- يجب الأهتمام أكثر بتحليل السير الذاتية من خلال تحليل المؤهلات العلمية، طبيعة العمل لأن إدارة البنك لا تهتم بتحليلها.
- عقد الدورات التدريبية لإدارات البنوك وخاصة إدارة الموارد البشرية لزيادة معرفتهم بتحليل السير الذاتية للمتقدمين.
- رفع مستوى الصحة التنظيمية لدى إدارات البنوك التجارية العاملة في عمان من خلال الإهتمام أكثر بالهدف والمهمات الوظيفية لأنها كانت متوسطة، من خلال إعطاء الموظفين مهمات حسب قدراتهم، ويجب أن يكون الهدف المحدد قابل للإنجاز وحسب أمكانية البنك.
- رفع مستوى الصحة التنظيمية لدى إدارة البنوك التجارية العاملة في عمان من خلال الإهتمام أكثر في النمو والتغيير الوظيفي من حيث خلال العمل على تنظيم خطط مستقبلية للنمو والتغيير حسب واقع البنوك.
- رفع مستوى الصحة التنظيمية لدى إدارة البنوك التجارية في عمان من خلال الإهتمام بالحالة الداخلية للمنظمة من خلال إحداث تغييرات داخلية وتطوير خطط العمل في البنك.

- رفع مستوى اجراءات الاختيار لدى إدارات البنوك التجارية العاملة في عمان لانها متوسطة المستوى، من خلال تركيز الإهتمام على مقدرات مقدم الطلب من خلال تدريب المتقدمين اذا كانو لا يصلحون للوظيفة.
- المشاركة في المؤتمرات الداخلية والخارجية التي تستفيد منها إدارات البنوك في إجراءات الاختيار والصحة التنظيمية وتحليل السير الذاتية.

مقترحات لدراسة مستقبلية

- إجراء دراسة حول اثر تحليل السير الذاتية في أداء الموارد البشرية.
- إجراء دراسة حول دور تحليل السير الذاتية في تقليل معدلات الدوران الطوعية للمواهب.
- إجراء دراسة حول علاقة الصحة التنظيمية بالميزة التنافسية واثرها على الاداء التنظيمي .

قائمة المراجع:

اولا : المراجع العربية

أبو شتال، معتصم مهدي، (2005)، مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر وضغوط العمل، جامعة مؤتة، **رسالة ماجستير غير منشورة.**

أبو شيخة، نادر احمد، (2010)، **إدارة الموارد البشرية**، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع.

الباقر إسماعيل يحيى (2010). سياسات الإختيار والتعيين وأثرها على الرضا الوظيفي Doctoral dissertation، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

جمعية البنوك في الأردن، (2015)، **التقرير السنوي السابع والثلاثون**، الأردن.

الجميلي، قصي،(2004)، **ادارة الموارد البشرية في الفنادق**، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

الحسيني، أشرف (2015) طرق ترتيب السيرة الذاتية، مقالة منشورة على موقع **blog.bezaat.com**.

درة، عبد الباري أبراهيم والصباغ، زهير نعيم (2010)،**ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية في القرن الحادي والعشرين منحى نظمي**، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

السالم، مؤيد، و صالح، عادل،(2006) **ادارة موارد بشرية (مدخل استراتيجي)**، اربد، دار النشر عالم الكتب الحديث.

صالح، احمد علي (2012)، **ادارة الاعمال الدولية**، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

الصرايرة، أكثم عبد المجيد و الطيط، أحمد عدنان، (2010)، توافر الصحة التنظيمية في شركات الإتصالات الأردنية، **المجلة الاردنية للأعمال**، 6 (1)، 97–118.

الصطوف، محمد وميا، علي، (2006)، **إدارة موارد بشرية**، سوريا، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية.

عاشور أحمد صقر، (2017). **السلوك الإنساني في المنظمات**،الاسكندرية، مصر، دار المعرفة الجامعية.

عقيلي، عمر وصفي (2009)، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي**، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

العلاونة، علي، وعبيدات، محمد،(1999)، "**نظرية المنظمة**"، دار رند للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.

القريوتي، محمد قاسم (2010)، **الوجيز في ادارة الموارد البشرية**، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

ماهر، أحمد (2014). **إدارة الموارد البشرية**، الأسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

اليامي، منصور محمد (2010)، اثر الصحة التنظيمية في تعزيز السلوك الابداعي لدى العاملين في الغرف التجارية الصناعية في المملكة العربية السعودية، **رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.**

ثانيا : المراجع الاجنبية

.

Ababneh, K. I., & Chhinzer, N. (2014). **Job applicant reactions to selection methods in the United Arab Emirates (UAE)**. International Managemen Review, 10(2), 32.

Akbaba, S. (1999). **Organizational Health of the Secondary Schools in Turkey and Changes Needed**.

Alheit, P., & Dausien, B. (2000). **Die biographische Konstruktion der Wirklichkeit. Überlegungen zur Biographizität des Sozialen. Biographische Sozialisation**. Stuttgart, 257-283.

Apitzsch, U., & Siouti, I. (2007). **Biographical analysis as an interdisciplinary research perspective in the field of migration studies**. Research Integration.

Argue, M. (2015). **The Importance of the Strategic Recruitment and Selection Process on Meeting an Organisations Objectives'**.

Arnfield, S. M. (2012). **Living with chronic illness. A biographical analysis of a family account** (Doctoral dissertation, University of Bradford).

Arthur Jr, W., & Villado, A. J. (2008). The importance of distinguishing between constructs and methods when comparing predictors in personnel selection research and practice. **Journal of Applied Psychology**, 93(2), 435.

Arthur, W. JR., Bell, ST, Villado, AJ, & Doverspike, D.(2006). The Use of Person–Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment of Its Criterion-Related Validity. **Journal of Applied Psychology**, 91(4), 786-801.

Astrauskaite, M., Vaitkevicius, R., & Perminas, A. (2011). Job satisfaction survey: A confirmatory factor analysis based on secondary school teachers' sample. **International Journal of Business and Management**, 6(5), 41.

Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations. **Academy of Management Journal**, 55(5), 1102-1119.

Bazigos, M., De Smet, A., & Schaninger, B. (2015). Securing lasting value through sfinds that the performance payoff from organizational health exceeds expectations, and suggests clear routes to achieve it**. People & Strategy**, 38(1), 24-30.

Bernard, M. J., & Barbosa, S. D. (2016). **Resilience and entrepreneurship: A dynamic and biographical approach to the entrepreneurial act**. Manegment, 19(2).

Bevans, C. Richard, M & Philp, L (2007), Factuly staff- and school-level Predictors of school organizational health**:** a multilevel analysis**, Journal of School Health**, 77(6), 294-302.

Bezdek, J. C. (2013). **Pattern recognition with fuzzy objective function algorithms. Springer Science & Business Media**.

Bloom,H.S.(2006). **The core analytics of randomized experiments for social research.MDRC Working papers on research methodology.**

Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2001). **Managing human resources.** New York: SouthWestern College.

Bohnet, I., Potter, C., & Simmons, E. (2003). Landscape change in the multi-functional countryside: a biographical analysis of farmer decision-making in the English high weald. **Landscape Research**, 28(4), 349-364.

Born, M. P., & Taris, T. W. (2010). The impact of the wording of employment advertisements on students' inclination to apply for a job. The **Journal of Social Psychology**, 150(5), 485-502.

Brevis, T., Vrba, M. J., De Klerk, A., Smit, P. J., & Cronje, G. D. J. (1997). *Management principles*. Juta.

Brosnahan, C. (2011). **THE IMPACT OF A SCHOOL'S ORGANIZATIONAL HEALTH ON** (Doctoral dissertation).

Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. **Journal of applied psychology**, 87(5), 875.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). **Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry**. Organizational behavior and human decision processes, 67(3), 294-311.

Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. **Journal of Applied Psychology**, 75(6), 648.

Coyle-Shapiro, J. Hoque K., Kessler I., Pepper A., Richardson R., & Walker L., (2013) **Human Resource Management,** University of London.

Dess, G. G., McNamara, G., & Eisner, A. B. (2016). **Strategic management: Creating competitive advantages**. McGraw-Hill Education.

DeVaro, J. (2008). The labor market effects of employer recruitment choice. **European Economic Review**, 52(2), 283-314.

Dodangeh, J., Sorooshian, S., & Afshari, A. R. (2014). Linguistic extension for group multicriteria project manager selection. **Journal of Applied Mathematics**, 2014.

Elwood, P., & James, A. P. (1996). **Productivity gains from the implementation of employee training Programs**. Industrial Relations, 33(4), 411-42.

Erdem, M. B. (2016). **A Fuzzy Analytical Hierarchy Process Application in Personnel Selection in IT Companies: A Case Study in a Spin-off Company. Acta Physica Polonica A**, 130(1), 331-334.

Ertel, Danny. (2009). “Training negotiation in corporate capability “. **Harvard Business Review**.www.pon.harvard.edu.

Farr, J. L., & Tippins, N. T. (2013). **Handbook of employee selection. Routledge.**

Fischer, Wolfram (1982) **Struktur und function erzahlter lebensge-schichten**’, in M. Kohli (ed), Soziologie des Lebenslaufs. Darmstad/Neuwied: Luchterhand, pp. 311-336.

Franceschini, R. (2006). Unfocussed language acquisition? The presentation of linguistic situations in biographical narration. **Historical Social Research**/Historische Sozialforschung, 29-49.

Frederick, p, Morgeson. (2015). Pre-Employment behavioral assessment may combat retention issues, **LtlMagazine.**

Fugate, M., Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (2012). Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. **Journal of Management**, 38(3), 890-914.

Gamage, A. S. (2014). Recruitment and selection practices in manufacturing SMEs in Japan: An analysis of the link with business performance. **Ruhuna Journal of Management and Finance**, 1(1), 37-52.

Gerhart, B. A., Heldke, L. M., Hollenbeck, J. R., Leitch, A., Noe, R. A., Pilcher, J. M.,. .. & Wright, P. M. (2015). **Human resource management: Gaining a competitive advantage.**

Ghorbani, M., Afrassiabi, R., & Rezvani, Z. (2012). A study of the relationship between organizational health and efficacy. **World Applied Sciences Journal**, 17(6), 694-703.

Gorgij, V., Vazife, Z., & Mirzadeh, M. (2014). The review of the level of staff's social capital and its relationship to organizational health in Social Security Organizations of South Kerman Province. **Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities**, 4(10), 320.

Grossmann, V., & Steger, T. M. (2007). **Growth, development, and technological change.**

Hair, J. F; Black, W. C; Babin, B. J; Anderson, R. E & Tatham, R. L, (2010),“**Multivariate Data Analysis** ”, 7th edition., New York:

Hallqvist, A. (2014). Biographical learning: two decades of research and discussion. **Educational Review**, *66*(4), 497-513.

Handy,C,(2013). **Model of Organization Culture.Management Study Guide.**

Hansson, A. S. (2008). **Determinants of individual and organizational health in human service professions** (Doctoral dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis).

Hasani, K., Sheikhesmaeili, S., & Aeini, T. (2015). **The Survey of Cybernetic Management and its Relation to Organizational Health.** Systemic Practice and Action Research, 28(3), 229-254.

Hellriegel, D., & Slocum, J. W. & Woodman, RW (1998). **Organizational Behavior,** South-Western College, Cincinnati.

Hieftje, K. (2009). **The role of social networking sites as a medium for memorialization in emerging adults** (Doctoral dissertation, Indiana University).

Hong, K. S., Law, L., & Toner, A. M. (2014). Organizational health: a study of a malaysian private higher learning institution. **International Journal of Business and Society**, 15(2), 277.

Hoy, W. K., & Fedman, J. A. (1987). Organizational health: The concept and its measure. **Journal of research and Development in Education**, 20(4), 30-37.

Huffcutt, A. I., & Culbertson, S. S. (2011). Interviews. In S. Zedeck (Ed.), **APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, Vol 2: Selecting and Developing Members for 67 the Organization (pp. 185–203). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/12170-006.

Jackall, R. (2010). **Morality in organizations. In Handbook of the Sociology of Morality** (pp. 203-209). Springer New York.

Jackson, A. T. (2016). **Examining Factors Influencing Use of a Decision Aid in Personnel Selection** (Doctoral dissertation, Kansas State University).

Jenaabadi, M, Javan (2014). **Study Of The Relationship Between Organizational Health and Establishment of School-Based Management in Secondary Schools of The City of Chabahar City**, Iran

Jindra, I. W. (2014). Why American Sociology Needs Biographical Sociology European Style. **Journal for the Theory of Social Behaviour**, 44(4), 389-412.

Kennedy, M. (2005). **An integrative investigation of person-vocation fit, person-organization fit, and person-job fit perceptions**.

Kimberly, J. R., & Bouchikhi, H. (1995). **The dynamics of organizational development and change: How the past shapes the present and constrains the future. Organization Science**, 6(1), 9-18.

Kimpston, R. D., & Sonnabend, L. C. (1975). **Public secondary schools: The interrelationships between organizational health and innovativeness and between organizational health and staff characteristics**. Urban education, 10(1), 27-45.

Korkmaz, M. (2006). The relationship between organizational health and robust school vision in elementary schools. **Educational Research Quarterly**, 30(1), 14.

Kristof, A. L. (1996). Person−organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. **Personnel psychology**, 49(1), 1-49

Lal, N.(2013). **Procedure of Recruitment and Selection**.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. **Journal of vocational behavior,** 59(3), 454-470.

Leiter, M. P., Hakanen, J. J., Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2013). Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. **Journal of Organizational Behavior**, *34*(7), 959-973.

Luminita, P. (2009). The Assesment Center, A New „Fashion” In Personnel Selection. **Annals of Faculty of Economics**, 4(1), 439-441.

Lundy, O., & Cowling, A. (1996). **Strategic Human Resource Strategy**, Routledge, London.

Managers and Organizational Health Economics, 2(11), 1349-1356.

Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. **European journal of innovation management**, 6(1), 64-74.

Meléndez, P. (2012, April). Inventing the Self, Fictionalizing the Other: False Memories in the Theatre of Mario Vargas Llosa. In Symposium: **A Quarterly Journal in Modern Literatures** (Vol. 66, No. 2, pp. 93-105). Taylor & Francis Group.

Meng, F., Zhang, J., & Huang, Z. (2014). **Perceived Organizational Health as a Mediator for Job Expectations A Multidimensional Integrated Model.** Public Personnel Management, 43(3), 355-370.

Miles, M. B. (1969). **Planned change and organizational health: figure and ground**. In. F.D Carver & T.J Sergiovanni (Eds.), Organizations and human behavior: 375-391.

Mills, Betty. (2007). **10 tips for effective interviews**. RV Trade Digest, 27(4), 108-110.

Mittal, K. C., Goel, A. K., & Mohindru, P. (2013). **Fuzzy Multi-Criteria Decision Making (MCDM) in Human Resource Selection Procedure-A case study of Indian IT Industry**. BVIMR Management Edge, 6(2).

Mohammadisadr, M., Siadat, S., & Arbabisarjou, A. (2012). Relationship between Managers' Performance and Organizational Health. **International Education Studies**, 5(3), 228.

Mokyr, J. (2005). **Long-term economic growth and the history of technology**. Handbook of economic growth, 1, 1113-1180.

Moses, N. A. E. (2010). **Organizational health and teacher efficacy: A qualitative analysis of two measures in elementary schools**.

Motevallizadeh, S., & Zakiani, S. H. (2011). Studying role of organizational justice and organizational health personality in deputy of research and technology, **ministry of health and medical education**. J Am Sci, 7(7), 897-905.

Munyon, T. P., Summers, J. K., & Ferris, G. R. (2011). Team staffing modes in organizations: Strategic considerations on individual and cluster hiring approaches. **Human Resource Management Review**, 21(3), 228-242.

Nickols, F. (2016). Writing Good Work Objectives.

Niknami, M. O. S. T. A. F. A., & Zare, M. (2014). The Relation of Organizational Health with Teaching and Rising Organization of Shiraz Employees' creativity. Indian J. Sci. Res, 5(1), 264-270.

Oakley, A. (2010). The social science of biographical life-writing: some methodological and ethical issues. **International Journal of Social Research Methodology,** 13(5), 425-439.

Obikeze, O. S., & Obi, E. A. (2004). **Public administration in Nigeria: A developmental approach**. Bookpoint.

Ofori, D., & Aryeetey, M. (2011). Recruitment and selection practices in small and medium enterprises: Perspectives from Ghana. **International Journal of Business Administration**, 2(3), 45.

Okoh, A.O. (2005). **Personnel and human resources management in Nigeria**. Lagos: Amfitop Books.

Omoyemiju, M. A., & Adediwura, A. A. (2011). A study of teachers' perception of schools' organizational health in Osun State. **World Journal of Education**, 1(1), 165.

Pallant, J., (2005). **SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for windows (Version 12).** 2nd ed. Maidenhead: Open University Press.

Parkes, L., Bochner, S., & Schneider, S. (2001). Person–organisation fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. **Applied Psychology**, 50(1), 81-108.

Picciotto, R. (2013). Evaluation independence in organizations. **Journal of MultiDisciplinary Evaluation**, 9(20), 18-32.

Ployhart, R. E., Schneider, B., & Schmitt, N. (2006). **Staffing organizations: Contemporary practice and theory**. Lawrence Erlbaum Associates Publishers

Polanyi, M.(2007) .**Measures of Organizational Health,Hamkaran system Institute for Research and Tranining**.Translate by M.R. Alipour.

Poundtone, W. (2003).Beware the interview inquisition. **Harvard Business Review**, May, 2003, 18-19.

Radhan, P.R, (2010) **Biological Characteristics and their impact on organizational hehaviour**, North South Universityk Dhaka.

Rego, M. A. S., Hoy, W. K., Tarter, C. J., Kottkamp, R. B., & TARTER, C. (1992). **Open Schools/ Healthy Schools. Measuring Organizational Climate.**

Riemann, G. (2006). An introduction to" doing biographical research". **Historical Social Research**/Historische Sozialforschung, 6-28.

Robbins, S. P. (2005). **Organizational behaviour: Concepts, controversies and applications**. New Jersey: Prentice Hall

Roberts, B. (2002). **Biographical Research: Principles and Practice in Survey Research.**

Roberts, B. (2002). **Biographical research** (p. 117). Buckingham: Open University Press.

Rosenthal, G. (1993). Reconstruction of life stories: Principles of selection in generating stories for narrative biographical interviews. **The narrative study of lives**, 1(1), 59-91.

Rothstein, H. R., Schmidt, F. L., Erwin, F. W., Owens, W. A., & Sparks, C. P. (1990). Biographical data in employment selection: Can validities be made generalizable?. **Journal of Applied Psychology**, 75(2), 175.

Schutze, F. (2001, August). **Complications in illness profiles and unfolding of illness-related biographical changes reflected by autobiographical narrative interviews. In GESUNDHEITSWES-EN** (Vol. 63, No. 8-9, pp. A86-A87). RUDIGERSTR 14, D-70469 STUTTGART, GERMANY: GEORG THIEME VERLAG KG.

Sekaran. U & Bougie R. (2016), **Research Methods for Business, A Skills Building Approach**, John Ley & Sons Ltd.

Sekiguchi, T. (2004). **Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature.** Osaka keidai ronshu, 54(6), 179-196.

Sezgin, F. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. **Educational Research and Evaluation**, 15(2), 185-201

Shaffer, G. S., Saunders, V., & Owens, W. A. (1986). ADDITIONAL EVIDENCE FOR THE ACCURACY OF BIOGRAPHICAL DATA: LONG-TERM RETEST AND OBSERVER RATINGS. **Personnel Psychology**, 39(4), 791-809.

Sheibani, S. (2014). The effect of management style on organizational health in terms of organizational climate: A case study in Toranj Gaz Company. **European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings**, 2(3 (s)), pp-2944.

Simon, H. A. (1951). A formal theory of the employment relationship. Econometrica: **Journal of the Econometric Society**, 293-305.

Sivapragasam, P., & Raya, R. P. (2013). **Organizational Health: Knowledge Based Sectoral Employees**. olume X, 55.

Slaughter, J. E., & Kausel, E. E. (2014). **Employee Selection Decisions. In S. Highhouse, R. S. Dalal, & E. Salas (Eds.), Judgment and Decision Making at Work** (pp. 57–79). New York, NY: Routledge.

Smith, R. (2005). The fabrication of entrepreneurial fable: A biographical analysis. **The Journal of Private Equity**, 8(4), 8-19.

Tay, C., Ang, S., & Van Dyne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: a longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. **Journal of Applied Psychology**, 91(2), 446.

Thompson, T.R.(2016).**Recruitment and Selection Procedure,** Vision West Nottinghamshire College.

Ullah, M. M. (2010). A systematic approach of conducting employee selection interview. **International Journal of Business and Management**, 5(6), 106.

Van Rijswoud, E. (2010). **Virology experts in the boundary zone between science, policy and the public: a biographical analysis. Minerva**, 48(2), 145-167.

Vansant, D.O. (2000) **organizational health , health ventures in publication,** Columbia university U.S.A.

Vyas, A. M. (2011). HUMAN RESOURCE RECRUITMENT IN INDIA: CRITICAL ROLE OF ON LINE RECRUITMENT SYSTEM. **Journal of Biological Chemistry**, 1(6).

Wolf, J. H. (2007). **The Role and Importance of Person-organization Fit in the Selection Interview with Senior Level Candidates**. ProQuest.

Yüceler, A., Doğanalp, B., & Kaya, Ş. D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, 4(10), 781.

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1)

قائمة في أسماء محكمين الأستبانة

الرقم	الأسم	الرتبة	الجامعة
1	أ.د أكثم الصرايرة	أستاذ	جامعة البلقاء التطبيقية
2	أ.د شوقي ناجي جواد	أستاذ	جامعة عمان العربية
3	أ.د عباس الشريفي	أستاذ	جامعة الشرق الأوسط
4	أ.د عبد الجبار البياتي	أستاذ	جامعة الشرق الأوسط
5	أ.د غازي جمال خليفة	أستاذ	جامعة الشرق الأوسط
6	أ.د محمد النعيمي	أستاذ	جامعة الأردنية
7	أ.د نعمة عباس الخفاجي	أستاذ	جامعة الأسراء
8	د. عبد الحكيم أخو رشيدة	أستاذ مشارك	جامعة الأردنية
9	د.علي عباس	أستاذ مشارك	جامعة الشرق الأوسط
10	د.غسان العمري	أستاذ مشارك	جامعة عمان العربية
11	د. محمود ابو جمعة	أستاذ مساعد	جامعة الشرق الأوسط

رتبت أسماء السادة الخبراء حسب الرتبة والحروف الأبجدية

ملحق رقم (2)

MEU جـامـعـة الـشـــرق الأوســـط MIDDLE EAST UNIVERSITY

السادة المديرون واعضاء لجان الاختيار والتعيين المحترمين..

تحية طيبة وبعد:

تجري الباحثة دراسة حول " **تحليل السير الذاتية وأثره في الصحة التنظيمية: اختبار الدور الوسيط لإجراءات الإختيار" دراسة ميدانية في البنوك التجارية العاملة في الأردن ضمن مدينة عمان.** وتعد جزء من متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الشرق الاوسط. وبوصفكم صناع القرار ومتخذيه في البنوك انطلاقاً من موقعكم الاداري والمتعايشين مع

طبيعة العمل واجراءته فانتم الاصلح على تزويد الباحثة بالمعلومات الواقعية والصحيحة، ومن هذا

المنطلق تتوجه اليكم بالاستبانة المرافقة راجيا قراءتها بتمعن والاجابة عن فقراتها بوضع إشارة

(X) في المربع الذي يعكس رأيك والمقابل لكل فقرة.

إن الباحثة تأمل بتقديم العون لها لإعداد دراسة تتسم بالموضوعية من جهة وتطوير اداء بنوككم من جهة اخرى، علماً بأن المعلومات الواردة في الاستبانة هي فقط لأغراض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية تامة.

مع جزيل الشكر والتقدير..

إشراف	**الباحثة**
د.أحمد علي صالح	**نور غزوان آغا**

أذار / 2017م

المعلومات الديمغرافية

- النوع الأجتماعي: أنثى ☐ ذكر ☐

- العمر:

أقل من 30 ☐ من 30- أقل من 35 ☐
من 35- أقل من 40 ☐ من 40- أقل من 45 ☐
45 فإكثر ☐

- المؤهل التعليمي:

دبلوم متوسط ☐ بكالوريس ☐
دبلوم عالٍ ☐ ماجستير ☐
دكتوراه ☐ أخرى تذكر: ....

- طبيعة العمل:

مدير إدارة عليا ☐ مدير إدارة وسطى ☐
مدير إدارة أشرافية ☐ عضو لجنة الأختيار والتعيين ☐

- سنوات الخبرة:

أقل من5 سنوات ☐ من 5 الى أقل من 10 سنوات ☐
من 10 الى أقل من 15 سنة ☐ 15 سنة فأكثر ☐

اولا تحليل السير الذاتية: سلسلة من المعلومات والحقائق والأدلة التي تخص الحياة المهنية للمتقدمين للوظائف والتي يعتمد عليها بالمقابلات مع الخبراء لفرز المرشحين واختيار انسبهم، وتقاس بالابعاد الاتية (التسلسل الزمني للسير الذاتية، وتسلسل بنية النص، وتحليل المجال الموضوعي).

محاور الاستبانة وتعريفاتها الاجرائية وفقراتها	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	5	4	3	2	1
التسلسل الزمني للسير الذاتية (Biographical data Chronology): مجموعة من المؤشرات التي تشمل الحياة التي عاشها الأفراد وفقاً لتسلسل زمني متناسق (وضع الإحداث بالترتيب).					
1. تعد إدارة البنك تضمين السير الذاتية جميع المعلومات الشخصية للمتقدمين أمرا ضروريا.					
2. تهتم إدارة البنك بوجود فقرة تؤكد على الهدف من تقديم السير الذاتية.					
3. تركز إدارة البنك على التسلسل الزمني للمؤهلات العلمية التي حصل عليها المتقدمون.					
4. تراعي إدارة البنك التسلسل الزمني للدورات التدريبية من الأحدث الى الأقدم.					
5. تطلب إدارة البنك أتباع التسلسل الزمني في تحديد المهارات التي يمتلكها المتقدمون.					
6. تؤكد إدارة البنك على ترتيب الخبرات العملية حسب التسلسل الزمني.					
7. تهتم إدارة البنك بذكر اللغات التي يتقنها المتقدمون.					
تسلسل بنية النص (The Text Structure Sequentialisation): مجموعة من المؤشرات التي تشمل وصف التغيرات والتطورات التي حدثت في السير الذاتية عبر الزمن.					
8. تراعي إدارة البنك الحالة الاجتماعية للمتقدمون عند التعيين.					
9. تحلل إدارة البنك المؤهلات العلمية للمتقدمون.					
10. تركز إدارة البنك على تحليل المحتوى العلمي للدورات التدريبية.					
11. تحلل إدارة البنك انواع المهارات التي يمتلكها المتقدمون.					

محاور الاستبانة وتعريفاتها الاجرائية وفقراتها	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	5	4	3	2	1
12. تصنف إدارة البنك طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون.					
13. تصنف إدارة البنك الهوايات التي يمتلكها المتقدمون.					
تحليل المجال الموضوعي (Thematic Field Analysis): مجموعة من الإحداث التي مر بها الفرد وساهمت في تطوير مسار حياتة و مهاراته و خبراته ومؤهلاته ومقدراته.					
14. تدرس إدارة البنك كل حالة من الحالات الأجتماعية بطريقة مفصلة (متزوج، أعزب، مطلق، أرمل).					
15. تهتم إدارة البنك بتحليل تفاصيل العلامات التحصيلية للمتقدمون لمراحلهم الدراسية كافة.					
16. تحلل إدارة البنك طبيعة الترابط بين محتوى الدورات التدريبية والمهمات المالية والمصرفية للمتقدمون.					
17. تحلل إدارة البنك نوعية المهارات التي يمتلكها المتقدمون ومدى ارتباطها بمهمات البنك.					
18. تصنف إدارة البنك طبيعة الخبرات التي يمتلكها المتقدمون ومدى تكاملها مع مهمات البنك.					
19. تعد إدارة البنك تقريراً مفصلاً لنتائج تحليل مؤشرات الاسئلة السابقة يستفاد منه في تصميم المقابلات.					
20. تؤكد إدارة البنك على دعم السير الذاتية برسائل تأييد من مرجعيين موثوق بهم.					

ثانيا الصحة التنظيمية(Organizational Health):

مقدرة البنك على التكيف مع البيئة المحيطة، و العمل بفاعلية لإحداث التغيير المستمر من أجل تحقيق أهدافه وتقاس بالمتغيرات الاتية: (الهدف والمهمات الوظيفية، الحالة الداخلية للمنظمة، النمو والتغيير).

محاور الاستبانة وتعريفاتها الاجرائية وفقراتها	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	5	4	3	2	1
الهدف والمهمات الوظيفية (Objective and Functional tasks): مجموعة المؤشرات التي تشمل وضوح الأهداف والمهمات وقبولها والحصول على الدعم من اجل تحقيق الأهداف .					
21. تهتم أدارة البنك بوضع أهداف متسقة مع طبيعة مقدرات العاملين.					
22. توزع إدارة البنك الواجبات بطريقة عادلة للوصول الى الأهداف المحددة.					
23. تراعي إدارة البنك توزيع المهمات حسب مقدرة العاملين.					
24. تركز إدارة البنك على أنجاز المهمات دون تأخيير.					
25. تسعى إدارة البنك لتقديم الدعم المعنوي للمتقدمين الذين يمتلكون الخبرة الكافية.					
26. تلزم إدارة البنك المتقدمون بأولويات العمل لتحقيق الأهداف المحددة.					
الحالة الداخلية للمنظمة (The internal situation of the organization): مجموعة من المؤشرات التي تشمل الاحساس بالتغيير في بيئة العمل الداخلية، الفهم الجيد للمعلومات لتطوير خطط العمل في البنوك.					
27. تقوم إدارة البنك بتغييرات في الهيكل التنظيمي للبنك من اجل تطوير الاداء.					
28. تلجأ إدارة البنك إلى التغيير عند حدوث مستجدات جديدة في بيئة العمل الداخلية.					
29. تطرح إدارة البنك خدمات جديدة لخدمة زبائنها لكي يشعروا بالتغيير المستمر.					
30. تسعى إدارة البنك إلى تحديث معلوماتها لترشيد عملية صناعة القرارات.					
31. تفرض إدارة البنك استخدام تكنولوجيا المعلومات لضرورة تغيير الأدوات والأساليب المستخدمة في البنك.					

محاور الاستبانة وتعريفاتها الاجرائية وفقراتها	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	5	4	3	2	1
32. تهتم إدارة البنك بتطوير خطط البنك بإستمرار.					
النمو والتغيير الوظيفي (Growth and Career Change): مجموعة من الموشرات التي تركز على نمو الافراد وتغيير سلوكياتهم، وتقاس بمدى إبداع الأفراد واستقلاليتهم وتكيفهم لحل المشكلات التي يواجهها البنك.					
33. تعتمد إدارة البنك على إبداع العاملين في إحداث التغيير.					
34. تتعامل إدارة البنك بحكمة مع مقاومي التغيير في البنك.					
35. تتقبل إدارة البنك افكار العاملين حتى لو تعارضت مع توجهاتها.					
36. تمنح إدارة البنك الحرية الكافية للعاملين لحل المشكلات.					
37. تشجع إدارة البنك العاملين على تبادل المعلومات بسهولة مع زملائهم في الاقسام المختلفة من البنك لتسهيل حل المشكلات.					
38. تحرص إدارة البنك على تطوير مقدرات العاملين في حل المشكلات.					

ثالثا إجراءات الإختيار(Selection Procedures):

مجموعة من الإجراءات التي تعتمدها البنوك التجارية وتشمل (توافق مقدرات مقدم الطلب، التوافق مع احتياجات العرض، ملاءمة شخصية وقيم الفرد مع ثقافة المنظمة) ، بهدف اختيار المرشح الأنسب لشغل منصب شاغر.

محاور الاستبانة وتعريفاتها الاجرائية وفقراتها	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق	لا أوافق بشدة
	5	4	3	2	1
توافق مقدرات مقدم الطلب (Compatibility with Applicant Capabilities) المواءمة بين مستوى معارف ومهارات ومقدرات المتقدمين ومتطلبات الوظيفة المحددة.					
39. تشخص إدارة البنك مستوى ملاءمة المعرفة المهنية للمتقدمون مع متطلبات الوظيفة عن طريق مقابلات نوعية.					
40. تحدد إدارة البنك مستوى ملاءمة خبرات المتقدمون لمتطلبات الوظيفة من خلال اختبارات خاصة.					
41. تحدد إدارة البنك مقدرات المتقدمون لأنجاز المهمات دون اخطاء.					
42. تقيم إدارة البنك مستوى ثقة المتقدمون بأنفسهم من خلال وضعهم في مواقف محددة.					
43. تدرك إدارة البنك بمعرفة ما إذا كان المتقدمون الجدد بأمكانهم التكيف مع العاملين في البنك.					
44. تسعى إدارة البنك إلى وضع المتقدمون في مواقف صعبة للتعرف الى مقدراتهم في حل المشكلات.					
التوافق مع احتياجات العرض (Compatibility with Supply needs): المواءمة بين حاجات المتقدمين ورغباتهم وتفضيلاتهم، مع متطلبات الوظيفة المحددة.					
45. تركز إدارة البنك على معرفة اتجاهات المتقدمون للوظيفة المتوفرة.					
46. تحدد إدارة البنك طبيعة العلاقة بين تفضيل المتقدمون للوظيفة المعنية ومستقبلهم الوظيفي.					

لا أوافق بشدة	لاأوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	محاور الاستبانة وتعريفاتها الاجرائية وفقراتها
1	2	3	4	5	
					47. تكشف إدارة البنك عن مستوى جاهزية المتقدمون لاداء متطلبات الوظيفة المتوفرة.
					48. تحدد إدارة البنك مستوى تفضيل المتقدمون للوظيفة المحددة على وظائف آخرى.
					49. تهتم إدارة البنك بمعرفة مستوى الاستعداد لدى المتقدمون لاداء متطلبات الوظيفة المقصودة.
					50. تهتم إدارة البنك بمعرفة اسباب حاجة المتقدمون للوظيفة الشاغرة.
ملاءمة شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة (The Congruence of an individual's personality and values with the culture of an organization) مدى توافق شخصية الفرد وقيمه مع ثقافة المنظمة من حيث قيمها وعاداتها وتقاليدها وإجراءاتها.					
					51. تركز إدارة البنك على مدى اتزان شخصية الفرد.
					52. تهتم إدارة البنك بالسلوك السوي كحسن الخلق .
					53. تأكد إدارة البنك عن مقدرة الفرد في اقناع زبائنه.
					54. تراعي إدارة البنك مقدرة الفرد على إحداث التطور في عملياته.
					55. تدقق إدارة البنك البعد الديناميكي في شخصية الفرد (الأبداع، الأبتكار، و المعرفة).
					56. تؤكد إدارة البنك على مدى تحلي المتقدمون للوظيفة بالروح الجماعية.

ملحق رقم (3)

قائمة بأسماء البنوك التجارية العاملة في الأردن – عمان

الرقم	إسم البنك	عدد الإستبانات الموزعة	عدد الإستبانات المسترجعة وغير صالحة للتحليل	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل
1	البنك العربي	15	2	13
2	البنك الأهلي	14		14
3	بنك الأسكان	14		14
4	بنك التجاري الأردني	13		13
5	بنك لبنان والمهجر	13		13
6	بنك سوسيته جنرال	14		14
7	بنك ستناندرد	12		12
8	بنك القاهرة عمان	13		13
9	بنك العقاري المصري	14		14
10	بنك الأردن	15	1	14
11	بنك الأتحاد	13		13
12	بنك الأردني الكويتي	12		12
13	بنك الكويتي الوطني	13		13
14	بنك ABC	13	1	12
15	بنك الأستثماري	13		13
16	بنك الأستثمار العربي	14		14
17	بنك كابيتال	14		14
18	ستي بنك	10		10
19	بنك الرافدين	8	1	7
20	بنك عودة	14		14
21	بنك ابو ظبي الوطني	13		13
المجموع		274	5	269

ملحق رقم (4)





مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د ر/ خ/ ٥ /ح/ ٦٣٩
التاريخ: ١٥/ ٣/ ٢٠١٧م

السادة البنوك التجارية المحترمون

تحية طيبة وبعد،،

أرجو التكرم بالموافقة على تسهيل مهمة الطالبة **نور غزوان عبد الغفور أغا** ماجستير/ إدارة الأعمال، وذلك لإجراء مقابلة مع مدير الموارد البشرية لإتمام مقترح الرسالة المعنون بـــ "تحليل السيرة الذاتية وأثره على الصحة التنظيمية، اختبار دور الوسيط اجراءات الاختبار" دراسة ميدانية في البنوك التجارية في الأردن"، علماً بأن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة
14.3.2017
أ.د. محمد محمود الحيلة